



NACHHALTIG- KEITSBERICHT 2021/22



INHALT

4 ÜBER DIESEN BERICHT

5 VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

6 GG GROUP AUF EINEN BLICK

Unternehmensstandorte

Vision & Mission

Unternehmenswerte

Unsere Führungsgrundsätze

Strategie & Ziele

Ziele und Werte

Evaluierung der Ergebnisse

13 NACHHALTIGKEIT ALS BASIS FÜR WACHSTUM UND ERFOLG

Nachhaltigkeitspolitik

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Innovative Lösungen für unsere Kunden

Wir setzen unsere Ressourcen sorgsam ein

24 ENVIRONMENTAL – VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT RESSOURCEN

Materialien & Rohstoffe

Energieverbrauch

Emissionen in der Produktion

Wertvoller Abfall

Wasser-Kreislauf

Nachhaltiger Transport

Lieferantenmanagement

36 SOCIAL – UNSERE MITARBEITER SICHERN UNSEREN ERFOLG

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung bei GG Group

Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Regionale Wertschöpfung und gesellschaftliche

Verantwortung

50 GOVERNANCE – ETHIK & COMPLIANCE

54 GRI CONTENT INDEX

HERAUSGEBER UND FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH

Gebauer & Griller Kabelwerke Gesellschaft m.b.H.

Muthgasse 36 | 1190 Wien | Austria | www.gg-group.com

ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser Bericht stammt von der Gebauer & Griller Kabelwerke GmbH, die wir im Folgenden als „GG Group“ oder „GG“ bezeichnen. Es ist unser zweiter Nachhaltigkeitsbericht, nach dem des Geschäftsjahres 2018/2019. Wir freuen uns, jetzt schon über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten berichten zu können und das bevor die Berichtspflicht gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) für den Zeitraum 2025/2026 eintritt. Der Bericht basiert in Anlehnung an den GRI-Standard 2021 (Global Reporting Initiative, „GRI“).

Nachhaltigkeit ist für uns ein zentraler Aspekt unseres gegenwärtigen und zukünftigen Handelns. Wir legen unsere Aktivitäten zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen, insbesondere im Bereich Umwelt und Soziales, offen und untermauern diese mit Zahlen. Der Bericht enthält gruppenweite Informationen und Daten zu den Themen Environment Social Governance (ESG):

- **Umwelt**
- **Soziales**
- **Ethik & Compliance**
- **Umsatz**
- **Forschung & Entwicklung**

Nachdem wir in den letzten Jahren unsere Produktionsstandorte in der Slowakei und in Indien sowie unsere Aufzugssparte im Geschäftsjahr 2020/2021 ausgelagert haben, haben wir auch diesen Nachhaltigkeitsbericht vollständig überarbeitet. Deshalb ist die Anzahl unserer Mitarbeiter im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum gesunken. Wir möchten im Bericht darstellen, wie wir unsere Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft kontrollieren. Um die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, haben wir eine interne Wesentlichkeitsanalyse mit den relevanten Fachbereichen durchgeführt. Von einer Stakeholder-Befragung wurde abgesehen.

Unser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf alle Unternehmensstandorte der GG Group. Der Berichtszeitraum für die veröffentlichten Kennzahlen und Aktivitäten sowie Ziele und Maßnahmen umfasst das Geschäftsjahr der GG Group von April 2021 bis März 2022. Der Bericht wird jeweils im dritten Quartal veröffentlicht.

In Zukunft werden wir zumindest alle zwei Jahre über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten- und -ergebnisse berichten. Wir bereiten uns intensiv auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vor, um unseren nächsten Nachhaltigkeitsbericht signifikant zu verbessern.

Aus Gründen der Lesbarkeit verzichten wir in diesem Bericht auf die Verwendung von männlichen und weiblichen Sprachformen, sämtliche Personenbezeichnungen gelten daher für beide Geschlechter gleichermaßen.

Der Nachhaltigkeitsbericht ist über unsere Website abrufbar:
<https://www.gg-group.com/de/service/erklaerungen>

VORWORT DER GESCHÄFTS- FÜHRUNG



Arno Haselhorst, Holger Fastabend

Sehr geehrte Leser, geschätzte Kunden,
Mitarbeiter und Partner,

Wir leben in einer Welt, die in den letzten Jahren von großen Veränderungen geprägt wurde. Wir, GG Group, setzen nach Abschluss der strategischen Konsolidierungsphase, in der mehrere Produktionsstandorte und die Aufzugssparte ausgegliedert wurden, nun den Fokus auf die Gestaltung der Mobilität von morgen unter spezieller Beachtung von Ressourceneffizienz und Nachhaltigkeit.

Nachhaltiges Handeln ist für GG die Basis für wirtschaftliches Wachstum und ein entscheidender Faktor für unsere erfolgreiche Transformation vom österreichischen Familienunternehmen hin zu einem globalen Innovations-Player unserer Industrie.

Unser Fokus auf Nachhaltigkeit fußt zudem auf unserer Überzeugung: Erfolg beruht immer auf dem Engagement von Menschen, deren Motivation und Engagement von der Klarheit eines gemeinsamen Zielbildes profitieren. Ökologische, soziale, und ökonomische Nachhaltigkeit sind deshalb integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und lenken unser tägliches Handeln und Tun.

Das Streben nach Nachhaltigkeit ist ein kontinuierlicher Prozess. Wir legen unseren Fokus neben Arbeitssicherheit und Gesundheit in den nächsten Jahren besonders auf den Bereich Energiemanagement sowie Produkt- und Prozessoptimierung, um Auswirkungen auf die Umwelt zu verbessern. Der nächste Schritt ist, die ESG-Performance in alle Geschäftsprozesse zu integrieren und Nachhaltigkeitsthemen entlang der Lieferkette zu verankern. So werden wir uns künftig noch besser auf unsere Kunden und ihre technologischen Anforderungen konzentrieren und den nachhaltigen Wandel, vor allem jenen der Automobilindustrie mitgestalten können.

Um den steigenden Anforderungen im Bereich der nicht-finanziellen Leistungsindikatoren, die unter dem Titel ESG (Environmental, Social, Governance) deutlich über das Thema Nachhaltigkeit hinausgehen, künftig gerecht zu werden, haben wir im Jahr 2022 konzernintern einen neuen zentralen Verantwortungsbereich „Sustainability/ESG“ geschaffen. Unter dem Titel „Together4Tomorrow“ beschäftigt sich dieser Bereich damit, unternehmensweit eine interdisziplinäre Zusammenarbeit zum Thema Nachhaltigkeit aufzubauen. Zu den Kernaufgaben zählen u. a.

- die Entwicklung und Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie,
- die Implementierung/Koordination/Steuerung von Nachhaltigkeitszielen sowie Chancen und Risiken und
- die Etablierung des ESG-Gedankens als Teil der GG-Kultur.

Des Weiteren ist dieser Bereich zentrale Anlaufstelle für interne und externe Stakeholder-Anfragen und die nicht-finanzielle Berichterstattung.

Wir wünschen Ihnen viele interessante Einblicke beim Lesen unseres Berichtes.

Mit freundlichen Grüßen
Die Geschäftsleitung

GG GROUP AUF EINEN BLICK

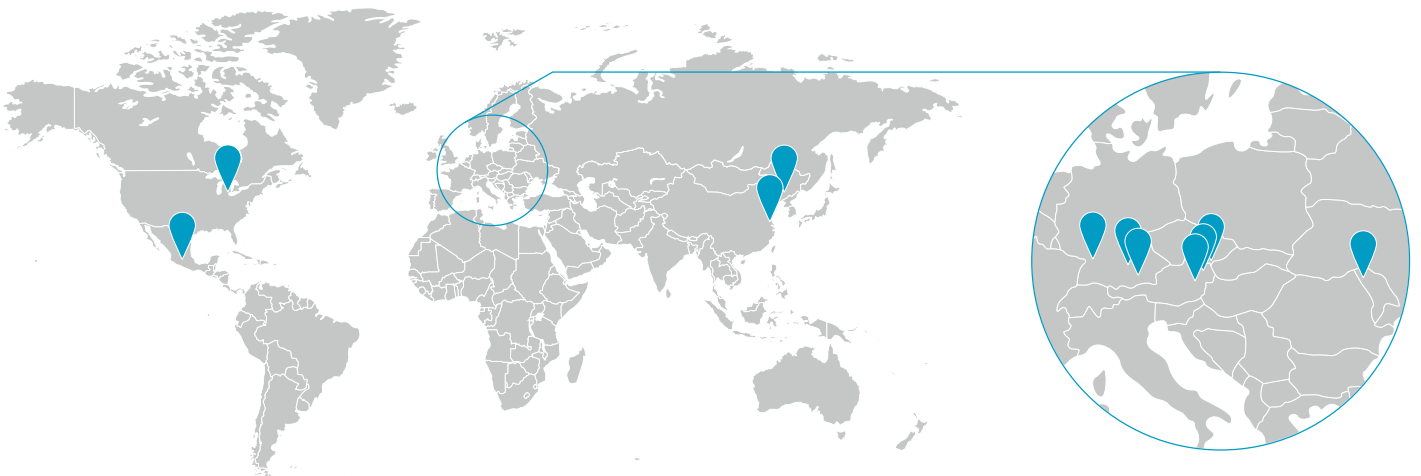
GG Group (GG) ist eine internationale Unternehmensgruppe in Familienbesitz, die sich auf die Herstellung von hochwertigen Drähten, Kabeln und Leitungssystemen für den Automobil- und Industriebereich spezialisiert hat. Dabei arbeiten wir eng mit unseren Kunden zusammen, um gemeinsam innovative Lösungen für deren Bedürfnisse zu entwickeln.

1940 in Wien gegründet sind wir bekannt für innovative Lösungen, technische Kompetenz und höchste Produktqualität, während wir stets nachhaltig mit unseren Ressourcen umgehen.

Als führender Lieferant von Kabeln und Leitungen für die Energie- und Datenübertragung sowie für die Automobilindustrie und spezielle Industrieanwendungen bedienen wir namhafte Kunden in diesen Branchen auf der ganzen Welt. Wir sind ein Systemlieferant, der seit vielen Jahren hochwertige Produkte entwickelt, konstruiert und fertigt, um direkt an Tier2- und Tier1-Kunden sowie an OEMs zu liefern. Unsere NACE-Code-Kategorie lautet „C 27.32 – Herstellung von elektrischen Drähten und Kabeln“.

Als Pionier der Verbindungstechnologie für Aluminiumleitungen haben wir die Bedeutung von Hybrid-, Elektro- und Leichtbaukonzepten in der Automobilindustrie bereits frühzeitig erkannt und innovative Lösungen entwickelt. Seit 1999 haben wir weltweit große Serien von Fahrzeugen mit unseren Leichtbaukabelsätzen ausgerüstet.

Die Geschäfte von GG werden von einer mehrköpfigen Geschäftsführung geleitet, die die strategische Ausrichtung verantwortet und das Unternehmen nach außen hin repräsentiert. Der Aufsichtsrat überwacht und kontrolliert die Entscheidungen der Geschäftsführung und überprüft gemeinsam mit einem Prüfungsausschuss den Jahresabschluss.



Unternehmensstandorte

GG ist auf drei Kontinenten mit 11 Standorten, darunter fünf Produktionsstandorte und fünf Sales- und Engineering-Standorte, präsent. Unsere Firmenzentrale befindet sich in Wien, wo wir auch operative Zentralbereiche wie Einkauf, Vertrieb, Finanzen, Marketing & Unternehmenskommunikation, Unternehmensentwicklung, Human Resources, Nachhaltigkeit, Logistik, IT, Recht, Innovation und Teile der Entwicklung haben.

Insgesamt beschäftigen wir rund 4.000 Mitarbeiter in Österreich, Deutschland, Tschechien, der Republik Moldau, den USA, Mexiko und China. Im Geschäftsjahr 2021/22 erzielten wir einen Umsatz von 554 Millionen Euro, was einem deutlichen Wachstum von rund 17 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. In den letzten fünf Jahren betrug das durchschnittliche jährliche Wachstum der GG Group rund 10 Prozent.

Vision & Mission

VISION: Wir bei GG leben unsere Vision, das Leben von Menschen durch Energie- und Datenübertragung zu bereichern. Die Grundlage von Beziehungen ist Interaktion und Kommunikation, ob auf menschlicher oder technischer Ebene.

Als führendes Technologieunternehmen sehen wir uns als aktiven Mitgestalter der Zukunft und als wesentliches Bindeglied, welches die Welt und die auf ihr lebenden Menschen näher zusammenbringt. Wir sichern

zuverlässige und einwandfreie Interaktion und Übertragung und ermöglichen damit Prozesse, die für unser tägliches Leben unverzichtbar sind.

Leidenschaft treibt uns an und lässt uns immer wieder neue und innovative Lösungen in Kooperation mit unseren Kunden und Partnern entwickeln. Unseren Mitarbeitern sind wir ein verlässlicher Arbeitgeber und handeln stets im Interesse unserer Eigentümer. GG ist einer der führenden Hersteller von Daten- und Energiekabeln sowie Leitungssätzen für den Automobil- und Industriesektor und damit ein Innovator, der die Zukunft der Welt mitgestaltet.

MISSION: Unsere Mission ist es, die Verbindungen der Welt für die Menschen, die in dieser leben, sicherzustellen.

Als führender Hersteller von Kabeln und Leitungssystemen gewährleisten wir den stetigen Fluss von zwei der wichtigsten Güter unserer Gegenwart und Zukunft: Energie und Information.

GG entwickelt, was die Welt und die Menschen miteinander verbindet und ermöglicht jegliche Form von Austausch und Übertragung. Millionen von Menschen kommen täglich mit unseren Produkten in Kontakt und verlassen sich auf die sichere und reibungslose Energie- und Datenübertragung im Automobil- und Industriesektor.

Unsere innovativen Lösungen gehen damit weit über die Technik hinaus. Wir erwecken Technologie zum Leben, unterstützen den Erfolg ganzer Branchen und bringen letztendlich die Menschen dieser Welt zusammen.



Unternehmenswerte

KNOW-HOW: Wir streben nach Exzellenz in allem, was wir tun und geben uns nur mit den besten Lösungen zufrieden.

FOKUS MENSCH: Unser Erfolg basiert auf der Perfektion unserer Produkte, aber vor allem auch auf den Menschen, die exzellente Lösungen erarbeiten. Denn höchste Qualität zu liefern erfordert vollen Einsatz und Engagement.

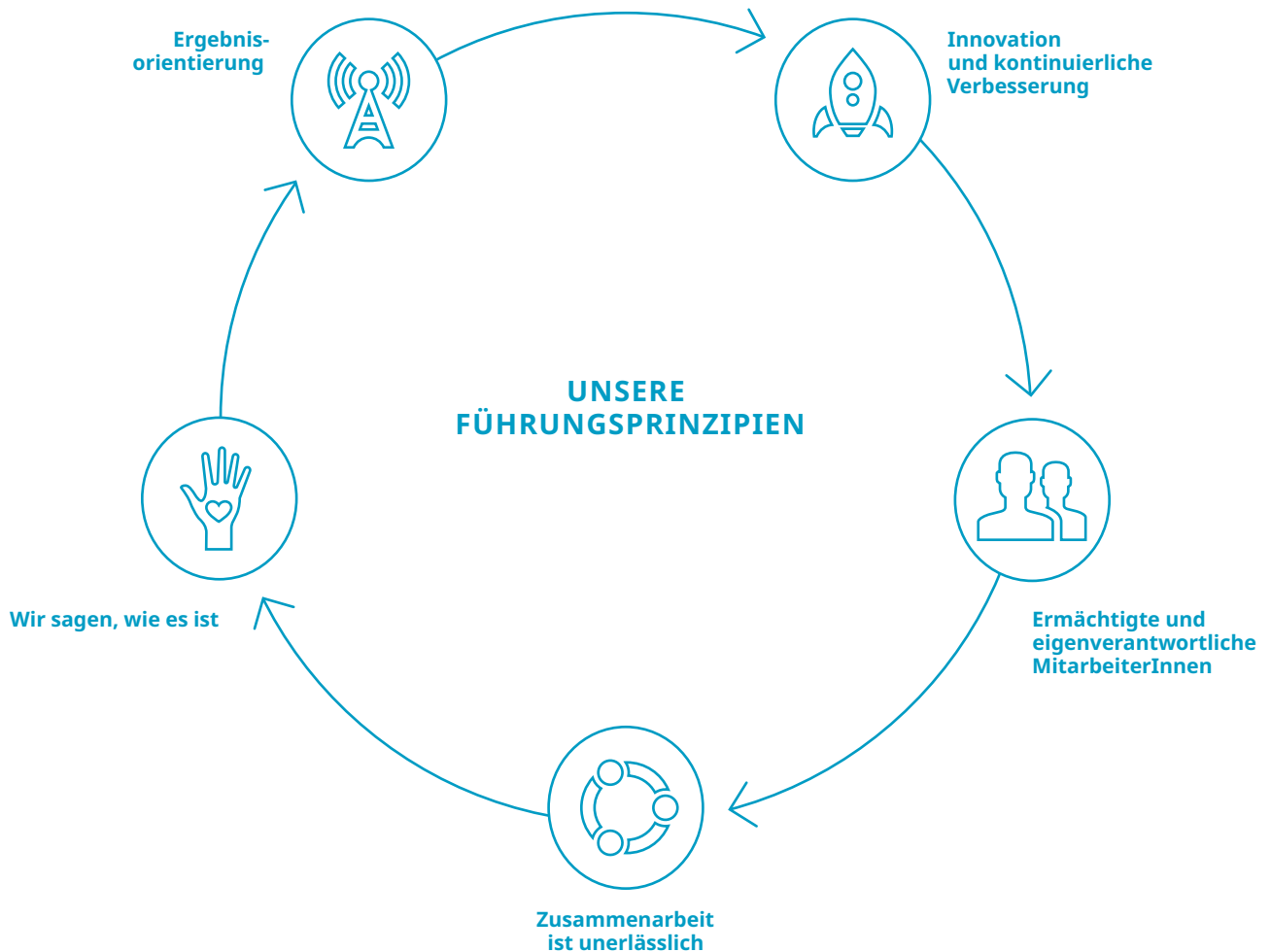
INNOVATION: Innovation führt uns aus der Vergangenheit in die Zukunft. Alle Mitarbeiter tragen dazu bei, unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich und ihrer Position.

VERANTWORTUNG: Ein führendes Unternehmen zu sein bedeutet auch, Verantwortung zu übernehmen. Wir achten auf Legal Compliance und Verantwortung für all unsere Unternehmensaktivitäten, sei es in ethischer, sozialer oder ökologischer Hinsicht.

Unsere Führungsgrundsätze – das Fundament unserer Kultur

- Wir sind der festen Überzeugung, dass gute Führung eine wesentliche Voraussetzung für unseren Erfolg ist.
- Unsere fünf GG-Führungsprinzipien, die in unseren Grundwerten verwurzelt sind, interagieren und bauen aufeinander auf und bestimmen das Unternehmen und unterstützen seine Mitarbeiter.
- Wir bemühen uns, unsere Führungsgrundsätze jeden Tag zu leben und möchten sie mit Ihnen teilen.

WAS WIR ERREICHEN WOLLEN: Wir wollen unsere Marktposition als kompetenter Lieferant durch den Auf- und Ausbau maßgeschneiderter Ressourcen in Forschung und Entwicklung sichern. Den Eintritt in neue Märkte erreichen wir durch Ausweitung unserer Kapazitäten. Dadurch schaffen wir eine leistungsstarke und nachhaltige Basis für eine globale Versorgung unserer Kunden.





Strategie & Ziele

Unsere Unternehmensstrategie bildet den Kern unserer Tätigkeit und definiert die strategischen Geschäftsbereiche, in denen wir tätig sind.

Leidenschaftlich, inspiriert und voller Energie arbeiten wir daran, die beste Lösung für unsere Kunden zu entwickeln und zu liefern. Wo auch immer sie uns brauchen.

Wir sind glücklich, wenn unsere Kunden glücklich sind. Technisch hochwertige Produkte von herausragender Qualität bilden die Grundlage für unseren gemeinsamen Erfolg und profitables Wachstum.

- Die Anforderungen unserer Kunden und des Marktes sind Inspiration für all unsere Aktivitäten. Innovation und Entwicklung sind in jeder Funktion Teil unserer täglichen Routine.
- Als anerkannte Experten in unserer Branche streben wir nach Leistung und Geschwindigkeit. Wir entwickeln End-to-End-Full-Service-Lösungen für bestehende und potenzielle Zielmärkte.
- Wir glauben an Synergien, Partnerschaften und nachhaltige Beziehungen. Unser Erfolgskonzept basiert auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt sowohl zwischen unseren Kollegen als auch unseren Geschäftspartnern.
- Als echter Global Player folgen wir den Bedürfnissen unserer Kunden.

Unser Ziel ist es, jederzeit hochwertige Produkte und Dienstleistungen zu liefern.

UNSERE VIER STRATEGISCHEN PRODUKTGRUPPEN GLIEDERN SICH IN ZWEI GESCHÄFTSFELDER:

Energieübertragung



Produkte:

- HV Leitungssätze E-Mobilität
- LV-Leitungssätze 48V

Datenübertragung



Produkte:

- Datenkabel für Automobilanwendungen
- Datenkabel für Industrieanwendungen

Bei allem, was wir tun, streben wir danach, hervorragende Leistungen zu erbringen – mit Respekt und Engagement gegenüber all unseren Interessenspartnern, einschließlich Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten, Eigentümern und der Gesellschaft.

Ziele und Werte

Unser Ziel ist es, der beste Partner für unsere Kunden und deren Projekte zu sein, indem wir uns auf folgende Punkte konzentrieren:

- Kundenzufriedenheit
- Höchste Qualität (Null-Fehler-Prinzip)
- Kontinuierliche Verbesserungsprozesse (KVP)
- Pünktliche und vollständige Lieferungen
- Know-how und Unterstützung bei Innovation

Für unsere Mitarbeiter möchten wir ein exzellenter Arbeitgeber sein, der folgende Werte vertritt:

- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Empowerment
- Stabilität
- Diversität
- Schulungen, Weiterbildung sowie Persönlichkeitsbildung
- Ein inspirierendes Arbeitsumfeld

Wir übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft und Umwelt durch:

- Nachhaltiges Wachstum
- Sorgfältigen Einsatz von Ressourcen
- Kontinuierliche Reduzierung der Umweltbelastung
- Abfallreduktion
- Unterstützung lokaler Gemeinden
- Achtung und Schutz der Menschenrechte
- Nachhaltige globale Beschaffung

Unseren Eigentümern gegenüber sind wir verpflichtet, die Geschäfte effizient und profitabel zu führen und gemäß unserer Unternehmenswerte zu handeln. Wir möchten ein verlässlicher Partner für unsere Lieferanten sein und setzen relevante gesetzliche und sonstige Anforderungen in allen Prozessen um.

Die aktuelle Unternehmenspolitik mit detaillierteren Inhalten finden Sie hier:

<https://www.gg-group.com/de/service/erklaerungen>

Evaluierung der Ergebnisse und fortlaufende Verbesserung

Integriertes Managementsystem (IMS)

Wir bewerten die Leistung und Ergebnisse unseres Unternehmens regelmäßig und definieren neue Ziele, um eine systematische und kontinuierliche Verbesserung sowie Effizienz sicherzustellen. Dies erfolgt auf Basis unseres integrierten Managementsystems (IMS), welches die Anforderungen der aktuellen Umwelt-, Arbeitssicherheits-/Gesundheits- und Qualitätsstandards abdeckt.

Unser Ziel ist es, eine umfassende Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Qualitätskultur in der täglichen Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten zu schaffen, wobei Lebensqualität und zwischenmenschliche Beziehungen wichtige Elemente sind. Die konsequente Umsetzung zeigt sich in unseren zahlreichen Zertifizierungen.

Was wir dafür tun

Das IMS basiert auf der strategischen Ausrichtung unseres Unternehmens und deckt folgende Anforderungsprofile ab:

- **ISO 9001:** branchenneutrales Anforderungsprofil für Qualitätsmanagementsysteme
- **IATF 16949:** über die ISO 9001 hinausgehende automobilspezifische Zusatzforderungen
- **ISO 14001:** branchenneutrales Anforderungsprofil für Umweltmanagementsysteme
- **ISO 45001:** branchenneutrales Anforderungsprofil für Arbeitssicherheitsmanagementsysteme
- **TISAX:** Standard Informationssicherheit für die Automobilbranche

Das IMS umfasst 100 Prozent aller Mitarbeiter des Unternehmens (inkl. Leihpersonal) an allen GG-Standorten. Interne und externe Systemaudits werden jährlich an allen Standorten gemäß dem Auditprogramm durchgeführt, wobei auch RSF-Standorte (Remote Support Function) berücksichtigt werden.

Der Geltungsbereich des Integrierten Managementsystems erstreckt sich auf das gesamte Unternehmen gemäß gültigem Organigramm. Die Umsetzung ist für alle Mitarbeiter des Unternehmens (inkl. Leihpersonal) verpflichtend.



Nachfolgend sehen Sie den aktuellen Status der Managementsysteme der GG Kabelwerke GmbH.

Unsere aktuellen Zertifikate finden Sie hier: <https://www.gg-group.com/de/service>

Health, Safety und Environment sind Teil des integrierten Managementsystems.

Die dafür zuständigen HSE-Teams in den Werken berichten direkt an die Werksleitung.

Aktueller Status der Managementsysteme						
	Location	ISO 9001:2015	IATF 16949:2016	ISO 14001:2015	ISO 45001	TISAX
Company Headquarters	Vienna-AT	R	R	R	R	X
Manufacturing plant	Poysdorf-AT	C	C	C	C	X
Development center	Poysdorf-AT	C	C	C	C	X
Manufacturing plant	Mikulov-CZ	C	C	C	C	
Engineering office	München-DE	R	R	R	R	X
Manufacturing plant	San Juan Del Rio-MX	C	C	C	C	
Warehouse	San Juan Del Rio-MX	R	R	R	R	
Engineering office	Southfield-US	R	R	R	R	
Manufacturing plant	Shenyang-CN	C	C	C	C	
Engineering office	Shanghai-CN	R	R	R	R	
Manufacturing plant	Balti-MD	C	C	C	C	

C: Ein gültiges Zertifikat liegt für diesen Standort auf.

X: Anforderungen nach Standard Informationssicherheit nach TISAX erfüllt.

R: RSF-Standort (Remote Support Function) – Anforderungen der Standards werden mitabgedeckt. Es liegt aber kein eigenes Zertifikat auf.



NACHHALTIGKEIT ALS BASIS FÜR WACHSTUM UND ERFOLG

Unsere Eigentümer und Geschäftsführer übernehmen die Verantwortung für die globale Implementierung unserer Nachhaltigkeitsprinzipien. Sie sorgen für die Einhaltung im gesamten Unternehmen.

Jede Richtlinie, zu der auch unsere Nachhaltigkeitspolitik zählt, muss von allen Mitgliedern der Geschäftsführung freigegeben werden und ist dann für alle Werke der GG Group gültig und wirksam.

An allen unseren Standorten sind unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und sonstigen Interessenspartner angehalten, im Sinne unserer Nachhaltigkeitsprinzipien zu handeln.

Richtlinien werden im zentralen Dokumentenverwaltungssystem (IMS) verwaltet. Dabei werden drei wesentliche Ziele sichergestellt:

- einheitliche Vorgaben zur Erstellung von Richtlinien
- Qualitätschecks bei der Erstellung und Aktualisierung von Richtlinien
- systematisierter Freigabe- und Kommunikationsprozess

Die globalen Geschäftspolitiken der GG Group sind:

- Unternehmenspolitik
- Nachhaltigkeitspolitik
- Nachhaltigkeitspolitik für Lieferanten
- Umweltpolitik
- Arbeitssicherheits- & Gesundheitsschutzpolitik
- Code of Conduct
- Information Security Commitment

Für die oben genannten Politiken wird immer die Freigabe durch die Geschäftsführung eingeholt. Dadurch bekräftigt die Geschäftsführung ihre volle Unterstützung

bei der Einführung und Weiterentwicklung dieser Politiken. Alle Geschäftspolitiken sind auch auf der Unternehmenswebsite <https://www.gg-group.com/de/service/erklarungen> abrufbar.

Das zentrale Dokumentenmanagementsystem (IMS) verwaltet alle internen Richtlinien, die keiner Organisationseinheit überschneidungsfrei zugeordnet werden können, dazu zählt unter anderem die Unterschriftenrichtlinie. Richtlinien, die fachlich einer oder mehreren Organisationseinheiten oder Fachbereichen zugeordnet werden können, werden von diesen erstellt oder aktualisiert. Die endgültige Freigabe erfolgt durch die nächsthöhere Instanz über das IMS.

Unternehmensinterne Richtlinien sind über das Intranet bzw. den direkten Zugang zum Dokumentenmanagementsystem (IMS) abrufbar.

Im Onboarding-Prozesses neuer Mitarbeiter ist die Schulung und Übermittlung unserer GG-Politiken fest verankert. Die Kenntnisnahme wird dokumentiert. Auch andere Kommunikationswege, beispielsweise E-Mail, werden zur Weiterbildung genutzt. Die Effektivität der Schulungen bilden wir innerhalb des Learning Management Systems (LMS) ab.

Die zuständigen Führungskräfte stellen sicher, dass die Richtlinien eingehalten werden. Zusätzlich überprüfen zertifizierte Auditoren bei jährlichen interne und externe Systemaudits die Einhaltung. Diese Audits betreffen alle Prozesse, Funktionen und Standorte der GG Group.

Nachhaltigkeitspolitik

Unsere Nachhaltigkeitspolitik strebt ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Wachstum und ökologischer sowie sozialer Verantwortung an. Wir haben uns verpflichtet, die folgenden Grundpfeiler unserer Unternehmenspolitik zu beachten:

- Ethik
- Umweltschutz
- Menschenrechte und Arbeitsbedingungen einschließlich Gesundheit und Sicherheit
- Compliance
- Qualität

In allen unseren Geschäftsaktivitäten handeln wir als verantwortungsbewusster Partner für unsere Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und sonstigen Interessenspartner. Wir sind uns unserer globalen, sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Nachhaltige Geschäftstätigkeit und -entwicklung sind unsere Grundwerte und beziehen sich auf die folgenden Kernbereiche:

1. ETHIK

- Verantwortungsvolle Materialbeschaffung
- Finanzielle Verantwortung und präzise Aufzeichnungen
- Vertraulichkeit
- Kampf gegen Korruption, Erpressung und Bestechung
- Offenlegung von Informationen
- Fairer Wettbewerb
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Schutz geistigen Eigentums
- Einhaltung von Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionen
- Schutz der Identität
- Whistleblowing und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen
- Freiheit von Vereinigungen und Kollektivverhandlungen

2. UMWELT

- Wasserqualität und -verbrauch
- Energieverbrauch und erneuerbare Energie
- Verantwortungsvolle Materialbeschaffung
- Luftqualität und Treibhausgasemissionen/ Dekarbonisierung
- Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement
- Management natürlicher Ressourcen, Abfallreduzierung und Kreislaufwirtschaft

- Bodenqualität
- Lärmreduzierung
- Biologische Vielfalt, Landnutzung & Entwaldung
- Energieeffizienz

Unser oberstes Ziel ist es, die Umweltbelastung zu minimieren.

- Um an unseren Produktionsstandorten umweltschonend, energie- und klimabewusst zu handeln, setzen wir aktiv alle in unserem Einflussbereich liegenden Maßnahmen um und folgen den Prinzipien „Ressourceneffizienz“ und „Saubere Produktion“ des UN-Umweltprogramms.
- Wir arbeiten daran, die Auswirkungen auf die Umwelt, die durch die Nutzung von natürlichen Ressourcen, unsere Emissionen sowie Abfall entstehen, zu minimieren. Wir fördern Innovation auch im Bereich einer sauberen Produktion.
- Wir engagieren uns für die Förderung der Umweltverantwortung unserer Mitarbeiter, Lieferanten, Geschäftspartnern, Kunden und lokalen Gemeinschaften.
- An unseren Produktionsstandorten haben wir bereits ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (ISO 14001) eingeführt. Um die Umwelt- und Energieleistung zu verbessern, optimieren wir die Managementsysteme kontinuierlich.

3. MENSCHENRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN

- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel
- Löhne und Sozialleistungen
- Gerechtigkeit und Integration
- Einsatz von Sicherheitskräften
- Nichtdiskriminierung und Diversität
- Schutz vor Belästigung
- Gesundheit und Sicherheit
- Arbeitszeit
- Ethische Personalbeschaffung
- Rechte von Frauen, Minderheiten und indigenen Völkern

GG Group respektiert und unterstützt die internationalen Menschenrechte. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der UN-Menschenrechtskonvention und lehnen strikt jede Form von moderner Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit ab.

Wir halten uns an die lokalen Gesetze und Bestimmungen in den Ländern, in denen wir tätig sind. Wenn die lokalen Vorschriften im Widerspruch zu unserer Nachhaltigkeits-

richtlinie stehen, streben wir danach, das Bewusstsein für Menschenrechte zu stärken und als gutes Beispiel voranzugehen.

Wir verpflichten uns, in unseren partnerschaftlichen Arbeitsbeziehungen folgende Mindeststandards einzuhalten:

- Wir respektieren die Bedürfnisse besonders schutzbedürftiger Mitarbeitergruppen.
- Wir schaffen sichere Arbeitsumgebungen.
- Wir zahlen faire Löhne und Gehälter und halten uns an lokale gesetzliche und sozialpartnerschaftliche Regelungen, einschließlich Mindestlöhnen und Mindestgehältern.
- Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, sich in Gewerkschaften zu organisieren und von diesen kollektiv vertreten zu werden, um Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Wir stellen sicher, dass Mitglieder dieser Organisationen nicht benachteiligt oder unfair behandelt werden.
- Wir halten uns an lokale gesetzliche Bestimmungen und Branchenstandards in Bezug auf Arbeitszeiten und fördern eine Kultur, die flexible Arbeitsbedingungen und eine ausgewogene Work-Life-Balance unterstützt.

An all unseren Standorten setzen wir uns für die Vielfalt unserer Mitarbeiter ein und streben nach Gleichbehandlung, unabhängig von Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, Geschlecht, Rasse oder politischer Meinung.

Wir verbieten jegliche Form von Diskriminierung oder Bedrohung. Die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter haben oberste Priorität in unseren Geschäftsbeziehungen.

Wir verpflichten uns, sichere Arbeitsplätze bereitzustellen und setzen effektives Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement, eine entsprechende Führungskultur und präventive Maßnahmen ein, um unser Ziel von „Zero Harm – Keinerlei Schaden“ im Unternehmen zu erreichen.

Wir bemühen uns kontinuierlich um eine Verbesserung des HSE-Managementsystems.



4. COMPLIANCE

Die GG Group verpflichtet sich zu fairem und ehrlichem Geschäftsverhalten.

Unser Verhalten in Bezug auf Compliance folgt dem Grundsatz „Zuerst fragen, dann handeln“. Unser Code of Conduct regelt das erwartete Verhalten unserer Mitarbeiter und gilt weltweit für alle Mitarbeiter. Er steht im Einklang mit unserer Nachhaltigkeitspolitik. Wir erwarten von allen Mitarbeitern ein Verhalten, das höchsten Standards persönlicher und beruflicher Integrität, ethischen Verhaltens und Ehrlichkeit entspricht. Unser Code of Conduct sieht auch einen Prozess zur Ahndung von Verstößen gegen diese Bestimmungen vor. Weitere Details zu unserem Code of Conduct finden Sie im Kapitel „Compliance & Ethik“.

In unseren Unternehmensgrundsätzen folgen wir internationalen Konventionen wie:

- UN Sustainable Development Goals
- UNGC Guiding Principles on Business & Human Rights
- UN Convention on the Rights of the Child
- UN Global Compact und Transparency International
- UN Environment Programme
- Global Automotive Sustainability Practical Guidance
- Automotive Industry Guiding Principles to Enhance Sustainability Performance in the Supply Chain
- EU Charta der Grundrechte und Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Für weitere Informationen zu unserer aktuellen Nachhaltigkeitspolitik mit detaillierten Inhalten besuchen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.gg-group.com/de/service/erklaerungen>

GG UNTERSTÜTZT DIE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

Die Agenda 2030 hat insgesamt 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung, die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs), in der Generalversammlung der Vereinten Nationen 2015 verabschiedet. GG bekennt sich zum UN-Global Compact und den SDGs (<https://sustainabledevelopment.un.org>).

Folgende SDGs sind für unsere Geschäftstätigkeiten relevant, hier kann GG einen signifikanten Beitrag zur Umsetzung leisten:



Industrie, Innovation und Infrastruktur:

In unseren beiden Schlüsselbereichen Automobil und Industrie leisten wir einen wesentlichen Beitrag zu einer widerstandsfähigen Infrastruktur und einer nachhaltigen Industrialisierung. Dabei sind Forschung und Innovation zentrale Elemente.



Nachhaltige Konsum- und Produktionsweisen:

Wir stellen sicher, dass unsere Produkte nachhaltig produziert werden und verwenden verstärkt Recyclingmaterialien. Zudem reduzieren wir das Abfallaufkommen durch optimierte Prozesse in der Produktion. Unsere Arbeitsplätze sind sicher und menschenwürdig und führen zu einer besseren Lebensqualität für alle.



Maßnahmen zum Klimaschutz:

Wir verbessern kontinuierlich unsere Performance im ökologischen Bereich und setzen entsprechende Maßnahmen um. Dazu zählen Energieeinsparungen, CO₂-Reduktion und ein effizienter Einsatz von Ressourcen, um die Auswirkungen des Klimawandels zu bekämpfen. Außerdem unterstützen unsere Produkte im Bereich der E-Mobilität den Klimaschutz.

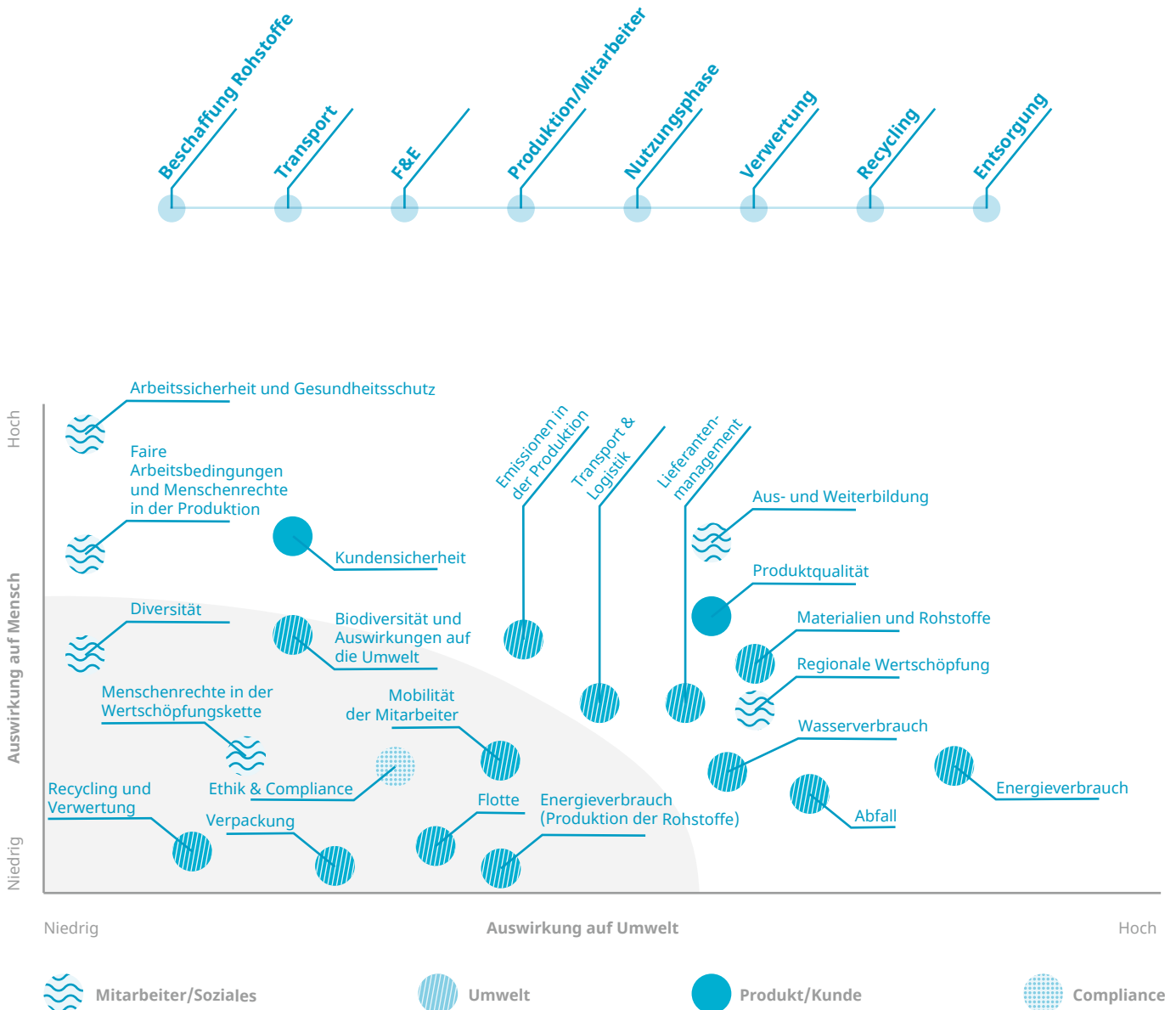
Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Um uns auf die wichtigsten Aspekte der Nachhaltigkeit zu konzentrieren, haben wir bei GG Group in einem ersten Schritt unsere gesamte Wertschöpfungskette betrachtet und relevante Themen identifiziert. Dabei haben wir die Beschaffung der Rohstoffe, den Transport sowie Forschung und Entwicklung bewertet. Besonders viel Aufmerksamkeit haben wir Produktionsabläufen gewidmet und unsere Mitarbeiter in diesen Prozess involviert.

Am Ende der Wertschöpfungskette haben wir sowohl die Nutzungsphase und Verwertung als auch das Recycling berücksichtigt.

In einem zweiten Schritt wurden weitere Fachbereiche einbezogen, um eine umfassende Betrachtung der ökologischen und sozialen Auswirkungen aller identifizierten Nachhaltigkeitsthemen sicherzustellen.

Die zentrale Frage dabei lautete: „Mit welchen dieser Themen hat GG den größten Impact auf Umwelt und Gesellschaft?“. Diese Fragestellung wurde in einem umfassenden Workshop gemeinsam mit allen relevanten Fachexperten erarbeitet. Die daraus resultierende Bewertung wurde in weiteren Fachgesprächen überarbeitet, gegliedert, priorisiert und vom Management bestätigt. Im vorliegenden Bericht werden gemäß den GRI-Standards die priorisierten Punkte beschrieben, die als „sehr wichtige Nachhaltigkeitsthemen“ eingestuft wurden.





Innovative Lösungen für unsere Kunden

Unser Erfolg basiert auf der Philosophie, für jede Kundenanforderung die passende Lösung zu finden. Wir legen Wert auf partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen und setzen auf gemeinsame Entwicklungsaktivitäten mit Kunden und Partnern sowie kontinuierliche Weiterentwicklung bestehender Produkte.

Zukunftsweisende Produkte – Überlegene Anwendungen für die Anforderungen von heute und morgen.

In unseren Schlüsselfeldern erzeugen wir eine Vielzahl an Produkten, die zu den zukunftsweisenden Technologien gehören. Ökologische Nachhaltigkeitsaspekte über den gesamten Produktlebenszyklus werden bereits bei der Produktentwicklung systematisch berücksichtigt und in den geltenden Designregeln festgelegt.

An dieser Stelle können wir nur einen Auszug unserer Produktgruppen präsentieren. Ausführliche Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.gg-group.com.



Energieübertragung

Unsere innovativen Lösungen und technologischen Entwicklungen orientieren sich am ökonomischen und ökologischen Tempo des Automobilmarktes, um die Zukunft der Automobilindustrie in Richtung E-Mobilität, Leichtbauprodukte und Abgasreduktion zu gestalten.

E-MOBILITÄT HV LEITUNGSSÄTZE: Der Bereich E-Mobilität wächst rasant. Wir unterstützen die Bemühungen der Automobilindustrie um niedrigere Emissionen und eine nachhaltigere Zukunft.

Wir entwickeln einzigartige Verkabelungsarchitekturen, die moderne hybride und elektrische Antriebssysteme benötigen.

Wir bieten kundenspezifische Lösungen für diese individuellen Leitungssysteme. Unsere langjährige Erfahrung in der Aluminium-HV-Verkabelung deckt den steigenden Energiebedarf in modernen Antrieben ab und reduziert gleichzeitig das Gewicht der Leitungssätze. Unsere hochautomatisierten und skalierbaren Produktionsprozesse garantieren höchste Qualität.

LEITUNGSSÄTZE LV/48V: Moderne Fahrzeuge bieten eine Vielzahl von Sicherheits- und Komfortfunktionen mit steigendem Energiebedarf. Unsere Produkte sichern die korrekte Verteilung auf allen gängigen Spannungsebenen.

Wir produzieren Leitungen, Leitungssätze und Komponenten für die Energieverteilung in Fahrzeugen. Wir bieten maßgeschneiderte Lösungen, die alle spezifischen Anforderungen an die Verkabelung erfüllen.

Wir sind stolz darauf, dass fast alle Hersteller und Systemlieferanten in der Automobilindustrie auf unsere Produkte und Dienstleistungen vertrauen.



Datenübertragung

Wir bieten optimierte Datenkabelösungen für automobiler Anforderungen: Hohe und stabile Übertragungsraten sind der Schlüssel für wachsende Anwendungen wie autonomes Fahren und Konnektivität. Darüber hinaus entwickelt und produziert GG BUS-Kabel für industrielle Anforderungen, die die Industrie 4.0 unterstützen.

DATENKABEL FÜR AUTOMOBILANWENDUNGEN: Die Zukunft der Mobilität schreitet in Richtung autonomes Fahren und Konnektivität voran. Eine schnelle und sichere Datenübertragung wird für moderne Fahrzeuge immer wichtiger.

Unsere Neuentwicklungen ermöglichen eine schnelle Übertragung wachsender Datenraten bei geringerem Bauraumbedarf. Als globaler Player setzen unsere Lösungen für die Datenübertragung im und vom Fahrzeug immer wieder neue Maßstäbe in der Automobilindustrie. Unsere enge Zusammenarbeit mit OEMs und Systemlieferanten macht uns zum idealen Partner für die Herausforderungen kommender Technologien.

DATENKABEL FÜR INDUSTRIEANWENDUNGEN: Industrie 4.0 erfordert eine immer schnellere und komplexere Datenübertragung: Informationen werden in Echtzeit übertragen und Produktionssysteme müssen intelligent aufeinander reagieren können.

Unsere Industrial Datacables erfüllen die Anforderungen der Fabrikautomation bis hin zu Industrie 4.0-Standards und überzeugen durch ihre hervorragende Qualität in Bezug auf Datenübertragung, Zuverlässigkeit, Flexibilität und Robustheit.

Wir bieten ein großes Portfolio für die Digitalisierung in der Industrie, darunter PROFINET- und Industrial Ethernet-Kabel sowie alle gängigen Feldbuskabel.

Um für zukünftige Entwicklungen unserer Produktpalette gerüstet zu sein, setzen wir Schwerpunkte vor allem in den Bereichen Lieferantenmanagement sowie Material & Rohstoffe. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt „Lieferantenmanagement“ und „Materialien & Rohstoffe“.

Weitere Informationen zu unseren Produkten finden Sie auf unserer Website unter:
www.gg-group.com/de/produkte

Wir setzen unsere Ressourcen sorgsam ein

FORSCHUNG UND INNOVATION FÜR DIE ZUKUNFT

GG konzentriert sich bei Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten auf die Konzeption kundenspezifischer Lösungen in Zusammenarbeit mit starken Partnern. Das moderne Innovationsmanagementsystem von GG stellt sicher, dass kreative Ideen in Innovationen umgesetzt werden können.

PRODUKTQUALITÄT & PRODUKTSICHERHEIT

Die Entwicklung von kunden- und anwendungsspezifischen Leitungskonzepten haben für GG höchste Priorität. Der Nutzen für unsere Kunden, höchste Produktqualität und Produktsicherheit sowie die Langlebigkeit unserer Produkte stehen im Mittelpunkt. Produktqualität bedeutet für uns, die Entwicklung so zu steuern, dass einerseits die Funktionalität gemäß den Anforderungen stets sichergestellt ist, andererseits ressourcenschonend mit den Rohstoffen umgegangen wird. Genauso wichtig ist uns die Nachhaltigkeit der Produkte, um die Langlebigkeit sicherzustellen.

Wir nutzen aktiv Synergien zwischen den unterschiedlichen Industriesparten. Unsere wichtigsten Produktqualitätsthemen, die wir identifiziert haben, sind:

- Nachhaltigkeit
- Kundensicherheit
- Produktqualität
- Produktgewicht
- Langlebigkeit

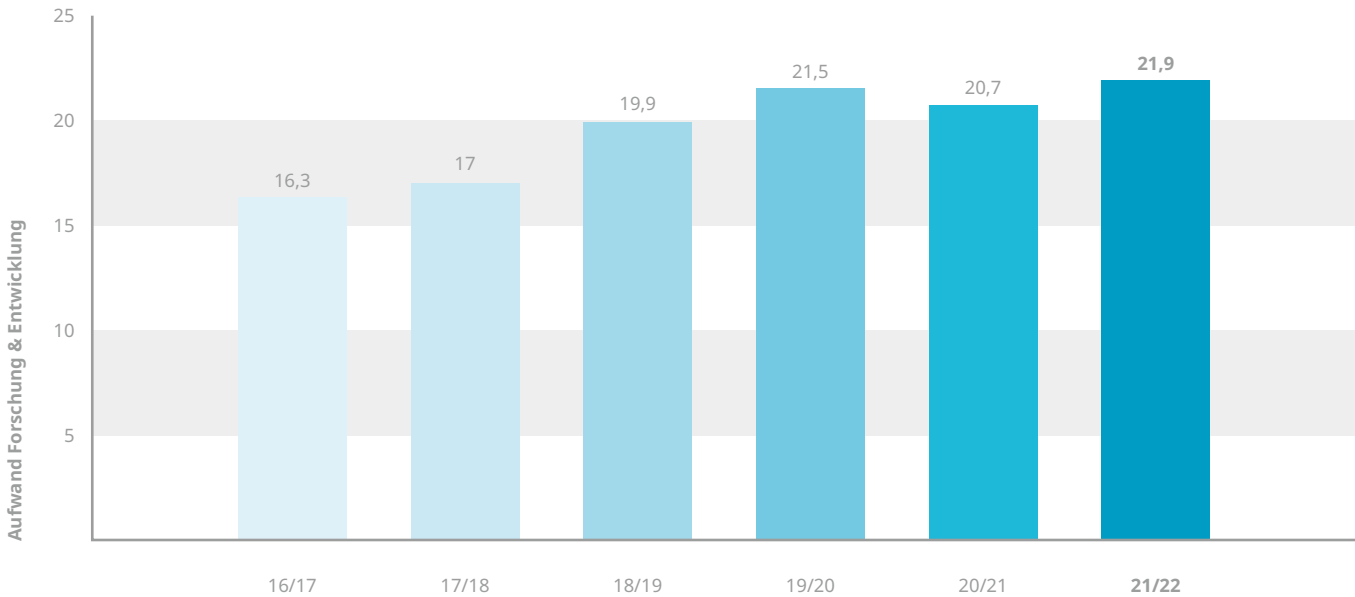
INNOVATIONSMANAGEMENT

GG strebt danach, stets über das Bestehende hinauszudenken, zukünftige Bedürfnisse zu antizipieren und nach neuen Lösungen zu suchen. Dafür setzen wir auf einen inklusiven Ansatz und nutzen unsere gemeinsame Erfahrung, Expertise und Kreativität.

OPEN INNOVATION

GG ist offen für Innovation und Zusammenarbeit. Wir sind davon überzeugt, dass gemeinsame Innovationsprojekte einen Mehrwert schaffen können. Wir gestalten und fördern aktiv unsere Partnerschaften sowohl in der Ideenfindungsphase als auch während der technologischen Entwicklung. Bei der Verwertung von Innovationen nutzen wir gezielt Gelegenheiten, um mit externen Partnern zusammenzuarbeiten.





PRÜF-, VALIDIERUNGS- UND ANALYTISCHE LABORS

Moderne Labor- und Prüfeinrichtungen sind der Garant für unsere hohe Qualität. Unsere Entwicklungen basieren auf fundierten Daten, die durch die Synergie zwischen Simulation und Versuch generiert werden.

NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit ist Teil des Fundaments aller unserer Bestrebungen und Treiber von Innovationen. Wir gehen in unseren Bestrebungen über die Anforderungen unserer Kunden hinaus, um heute schon Antworten auf die Fragen von Morgen zu finden.

Was wir dafür tun

Wir nutzen unser Netzwerk an Lieferanten und Partnern, um für anspruchsvollste Anforderungen individuelle Lösungen zu finden – vom ersten Konzeptentwurf bis hin zur Serienreife.

Dank eines modernen Innovationsmanagementsystems stellen wir sicher, dass kreative Ideen systematisch generiert, gefördert und zu Innovationen entwickelt werden können. Als Herzstück dieses Systems treiben die Innovationsstrategie und der Innovationsprozess alle Neuentwicklungen bei GG voran.

Ganz gleich, ob Sie als Lieferant, Kunde, Universität oder Forschungseinrichtung unser Partner sind – wir betrachten alle Kooperationsmöglichkeiten als eine Chance, unsere Innovationskraft für ein gemeinsames Ziel einzubringen.

Unser Prüflabor unterstützt als Teil der Forschungs- und Entwicklungsabteilung die gesamte Unternehmensgruppe bei einer Vielzahl physikalisch-technischer und chemisch-analytischer Fragestellungen. Mit modernsten Anlagen und Verfahrenstechniken werden Materialeigenschaften während der Entwicklungsarbeit sowie an Werkstoffen als auch an den Endprodukten getestet.

Dank unserer breiten Erfahrung und tiefen Expertise betrachten wir die Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften als Chance, unsere Produkte und Prozesse aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und durch Innovationen neue Lösungen zu erschaffen.

<https://www.gg-group.com/de/innovationen-fe>

ENVIRONMENTAL





VERANTWORTUNGS- VOLLER UMGANG MIT RESSOURCEN

Unsere Umweltpolitik beinhaltet den schonenden Einsatz von Ressourcen und die kontinuierliche Reduzierung von Umwelteinflüssen. Durch fortlaufende Verbesserungen unserer Produktionsprozesse und die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter streben wir eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umwelt-Performance an und legen damit den Grundstein für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt.

Die aktuelle Umweltpolitik mit detaillierten Inhalten finden Sie unter folgendem Link:
<https://www.gg-group.com/de/service/erklaerungen>

WESENTLICHE THEMEN FÜR GG:

Im Bereich Umwelt haben wir folgende wichtige Nachhaltigkeitsthemen identifiziert:

- Rohstoffe und Materialien
- Energieverbrauch
- Emissionen in der Produktion
- Abfall
- Wasser
- Transport und Logistik
- Lieferantenmanagement

Materialien & Rohstoffe

Unsere Produkte werden hauptsächlich aus Aluminium, Kupfer und Kunststoffen hergestellt. Daher liegt unser Hauptaugenmerk bei der Beschaffung auf Metallen und Kunststoffen.

Wir streben an, einen möglichst hohen Anteil an Sekundärmaterial in unserer Produktpalette einzusetzen. Derzeit variiert der Anteil von Sekundärmaterial je nach Materialklasse und Anwendungsfeld. Beispielsweise verwenden wir etwa 20 Prozent Sekundärmaterial in Kupferkabeln als Leiterwerkstoff, während der Anteil von Sekundärmaterial bei Aluminium derzeit bei 0 Prozent liegt. Auch bei Kunststoffen verwenden wir ausschließlich Neuware.

Die meisten unserer Rohstoffe beziehen wir aus Europa. Wir verwenden Standardkunststoffe wie Polyvinylchlorid- und Polyethylen-Mischungen, spezielle Isolierwerkstoffe wie Polyurethan, thermoplastische Elastomere und Fluorpolymere. Im Konfektionsbereich (Division Harness) kommen hauptsächlich vorgefertigte Komponenten wie Steckverbinder, Kabel und Leitungen, Befestigungsteile, elektronische Komponenten und Spritzgussteile zum Einsatz.

Was wir dafür tun

Für verantwortungsvolle Beschaffungsprozesse legen wir großen Wert auf Nachhaltigkeit und Transparenz in der Lieferkette. Wir beziehen unsere Rohstoffe von verschiedenen Lieferanten, um starke Abhängigkeiten von einzelnen Großlieferanten und regionalen Schwankungen am Weltmarkt zu vermeiden.

Unsere aktuellen und zukünftigen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zielen darauf ab, den Anteil von Sekundärmaterial in unseren Produkten zu erhöhen. Ein Beispiel dafür: Der Einsatz von Rezyklaten in Kunststoffcompounds als Kabelisolierung ist eine große

Herausforderung bezüglich der Eigenschaften und Leistungsfähigkeit des Endprodukts. Wie diese Eigenschaften durch Sekundärmaterial erreicht werden können und inwiefern auch in den extern zugekauften Kunststoff-compounds aus dem eigenen Prozess heraus anfallende Rezyklat-Anteile eingearbeitet werden können, ist Gegenstand von Untersuchungen, gemeinsam mit unseren Lieferanten. Wir entwickeln auch Konzepte für den Einsatz von metallischem Sekundärmaterial in Komponenten und als Leiterwerkstoff.

Wir fordern von unseren Lieferanten jährlich Informationen über die Herkunft von Konfliktmineralien wie Zinn und unterstützen unsere Kunden dabei, ihre Anforderungen an Rückverfolgbarkeit und Transparenz in der Lieferkette zu erfüllen.

Als produzierendes Unternehmen sind wir gemäß den einschlägigen Branchenvorschriften und Normen wie IATF 16949 und ISO 14001 zertifiziert. Wir halten uns an definierte GG-Standards und rechtliche Vorschriften, insbesondere im Umweltbereich. Alle unsere Werke sind nach ISO 14001 zertifiziert.

Energieverbrauch

Unser Energieverbrauch in der Produktion ist eng mit der Vielfalt unseres breiten Produktportfolios verbunden.

Wir legen großen Wert auf den Einsatz nachhaltiger Energiequellen wie Wasserkraft oder Windkraft. Daher streben wir danach, in den nächsten Jahren an allen Standorten einen möglichst hohen Anteil an grüner Energie zu verwenden. Einige Standorte sind bereits weiter fortgeschritten als andere, bedingt durch geopolitische Aspekte. Wir arbeiten derzeit an einer Roadmap, die uns schrittweise zu 100 Prozent Grünstrom führen soll. Ein Beispiel dafür ist unser Standort in der Republik Moldau, der bereits vollständig mit grüner Energie versorgt wird.

Um Einsparungspotenziale zu identifizieren und umzusetzen, analysieren wir kontinuierlich unsere Prozesse im gesamten Unternehmen.

Was wir dafür tun

Wir haben bereits im Jahr 2007 begonnen, die Abwärme von Druckluftkompressoren in den Fertigungshallen zur Warmwasserbereitung zu nutzen. Zusätzlich haben wir Kühlbecken für Wärmepumpen installiert, um die erzeugte Energie zur Raumheizung zu verwenden. Dadurch reduzieren wir den Bedarf an zusätzlicher Wärmeabführung

durch Kühlsysteme. Die Ergebnisse der verpflichtenden Energieaudits gemäß dem Energieeffizienzgesetz fließen in unsere Umwelt-Gremien ein und werden stetig weiterverfolgt.

Ab dem Jahr 2022 werden wir am Standort Poysdorf ein Energiemanagementsystem einführen. Durch zusätzliche personelle, aber auch technologische Ressourcen ist eine Energiedatenerfassung in den nächsten Jahren auf einer professionelleren Ebene möglich.

WEITERE ERFOLGREICH UMGESETZTE EINSPARUNGS-PROJEKTE IM BERICHTSZEITRAUM WAREN:

- Austausch veralteter Kompressoren und kontinuierliche Behebung von Leckagen inklusive Erneuerung der Verrohrung.
- Durch den Austausch von zehn Vertlitz-Anlagen am Standort Poysdorf im Geschäftsjahr 2021/22 konnten wir eine Energieeinsparung von 90.000 kWh pro Jahr erzielen.
- Laufende Umrüstung und Modernisierung der Hallenbeleuchtung auf LED-Lampen.
- Sensibilisierung der Mitarbeiter für Energiespartipps und die Bedeutung energieeffizienter Arbeit, z.B. durch das Abschalten von Licht oder den sparsamen Einsatz von Klimaanlage.

FÜR DIE ZUKUNFT PLANEN WIR WEITERE PROJEKTE IN DEN BEREICHEN:

- Ausbau der Infrastruktur erneuerbarer Energien, insbesondere Photovoltaik.
- Weitere Optimierung und Reduzierung des Druckluftverbrauchs.
- Umrüstung des derzeitigen Heizsystems, insbesondere am Standort Poysdorf.

Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation		
	BY20/21	BY21/22
Strom	47 048 512 kWh = 169 374 643 MJ	50 032 252 kWh = 180 116 107 MJ
Gas	2 310 739 kWh = 8 318 660 MJ	2 381 980 kWh = 8 575 128 MJ
Heizöl	3 512 754 kWh = 12 645 914 MJ	3 163 755 kWh = 11 389 518 MJ

Emissionen in der Produktion

In unserem Produktionsablauf entstehen verschiedene umweltrelevante Emissionen:

- Aerosole bei der Drahtzieherei mit Emulsion
- Fluorwasserstoff bei der Fluorpolymerkabelherzeugung
- Kohlenwasserstoffdampf bei Signatorwaschplätzen
- Ozon

Was wir dafür tun

Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter geschützt sind, indem wir alle gesetzlichen Vorgaben erfüllen und kontinuierlich Analysen und Messungen dieser Stoffe durchführen. So stellen wir sicher, dass die maximalen Arbeitsplatzkonzentrationswerte (MAK) nicht überschritten werden.

- In der Verarbeitung unserer Kunststoffe, insbesondere bei der Fluorpolymerverarbeitung, sind alle Verarbeitungsanlagen mit effizienten Absaugeinrichtungen ausgestattet, deren Funktion regelmäßig überprüft wird.
- Der entstehende Dampf (Aerosol) in der Zieherei durch die Ziehemulsion wird durch spezielle Filter geleitet, die die öligen Bestandteile entfernen. Die verschmutzten Spezialfilter werden ordnungsgemäß entsorgt.
- Ozon entsteht nur in einer geschlossenen Anlage zur Elektronenstrahlvernetzung von Polyethylenleitungen und wird direkt in vorgeschriebener Höhe (>12m) abgeleitet.
- Bei der Signatorwäsche ist mit Kohlenwasserstoffdampfbildung zu rechnen. Um diesen Emissionen vorzubeugen, werden die Reinigungstätigkeiten in einer geschlossenen Hantierbox mit Absaugung durchgeführt.

Um unseren Corporate Carbon Footprint künftig transparent darzustellen und kontinuierlich zu verbessern, haben wir erstmals 2020 und 2021 in unseren beiden größten Werken (Poysdorf und Mikulov) CO₂-Bilanzierungen durchgeführt. Bei der Erstellung einer Abschätzung der CO₂-Bilanz für die GG Group wurden die direkten (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2/Scope 3) in Tonnen CO₂eq (Tonnen Kohlenstoffdioxid Äquivalente) für das Geschäftsjahr 2020/21 erfasst und bewertet. Deutliche Einschränkung bei der Kalkulation gab es zum damaligen Zeitpunkt im Umfang. In Scope 3 wurden nur die Kategorien 3.1 „Eingekaufte Güter“ sowie 3.7 „Pendeln der Arbeitnehmer“ miteinbezogen. Des Weiteren wurden in Scope 3.1 „Eingekaufte Güter“ nur die TOP-10-Produkte berücksichtigt. Ausgehend vom Standort Poysdorf wurde anschließend eine Abschätzung auf die gesamte GG Group gelegt. Aufgrund dieser Analyse, Bewertung und Verifizierung bisheriger Maßnahmen sowie der Identifikation von Potenzialen zur Effizienzsteigerung haben wir eine Roadmap erstellt, die verschiedene Handlungsfelder und Reduktionsfelder zusammenführt.

Für das Geschäftsjahr 2021/2022 haben wir nun den Corporate Carbon Footprint unternehmensweit anhand aller verfügbaren Primärdaten berechnet und auf ein höheres Level gehoben. Im Vergleich zum Vorjahr wurden nun alle Kategorien in Scope 3 berücksichtigt sowie alle Materialien in Scope 3.1 „Eingekaufte Güter“ in die Berechnung einbezogen. Aufgrund unterschiedlicher Datengrundlagen im Vergleich zum Berichtszeitraum des Vorjahres werden die Zahlen nur in Teilen in Relation zueinander dargestellt.

Für die Folgejahre haben wir uns eine jährliche CO₂-Bilanzierung auf Gruppen-Ebene zum Ziel gesetzt.

CO ₂ -Bilanzierung	BY20/21	BY21/22
Direkte Brutto-THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO ₂ -Äquivalent	1634	2109
Anteil in Prozent zu Gesamt CO ₂ eq	1	0,4
Brutto-standortbezogene energiebezogene indirekte (Scope 2) THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalent. (location based)	14463	20060
Anteil in Prozent zu Gesamt CO ₂ eq	9	4,2
Brutto-standortbezogene energiebezogene indirekte (Scope 2) THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalent. (market based)	14463	16587
Anteil in Prozent zu Gesamt CO ₂ eq	9	3,5
Sonstige indirekte Brutto-THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO ₂ -Äquivalent.	147862	435154
Anteil in Prozent zu Gesamt CO ₂ eq	90	91,9
Gesamt	163959	453850

In BY20/21 wurden nur übermittelte Top-10-Materialien der eingekauften Güter berücksichtigt.

In BY20/21 wurden in Scope3 nur die Kategorien 3.1 und 3.7 betrachtet.

In BY20/21 wurde ausgehend von Daten aus Poysdorf ein globaler Footprint abgeschätzt.

Gesamtemissionen 2021/22		t CO _{2e}	Anteil
•	Scope 1	2109	0,4%
▬	Scope 2 (location based)	20 060	4,2%
▬	Scope 2 (market based)	16 587	3,5%
▬	Scope 3	435 154	91,9%

Scope 1 – Emissionen 2021/22		t CO _{2e}	Anteil
▬	Poysdorf	1 046	50 %
▬	Mikulov	285	14 %
▬	Balti	474	22 %
▬	San Juan Del Rio	0	0 %
▬	Shenyang	105	5 %
▬	Headquarters + Sales	0	0 %
▬	Fahrzeugflotte	199	9 %

Scope 2 – Emissionen 2021/22 (location based)		t CO _{2e}	Anteil
▬	Poysdorf	9 243	46 %
▬	Mikulov	2 581	13 %
▬	Balti	3 477	17 %
▬	San Juan Del Rio	3 929	20 %
▬	Shenyang	647	3 %
•	Headquarters + Sales	183	1 %

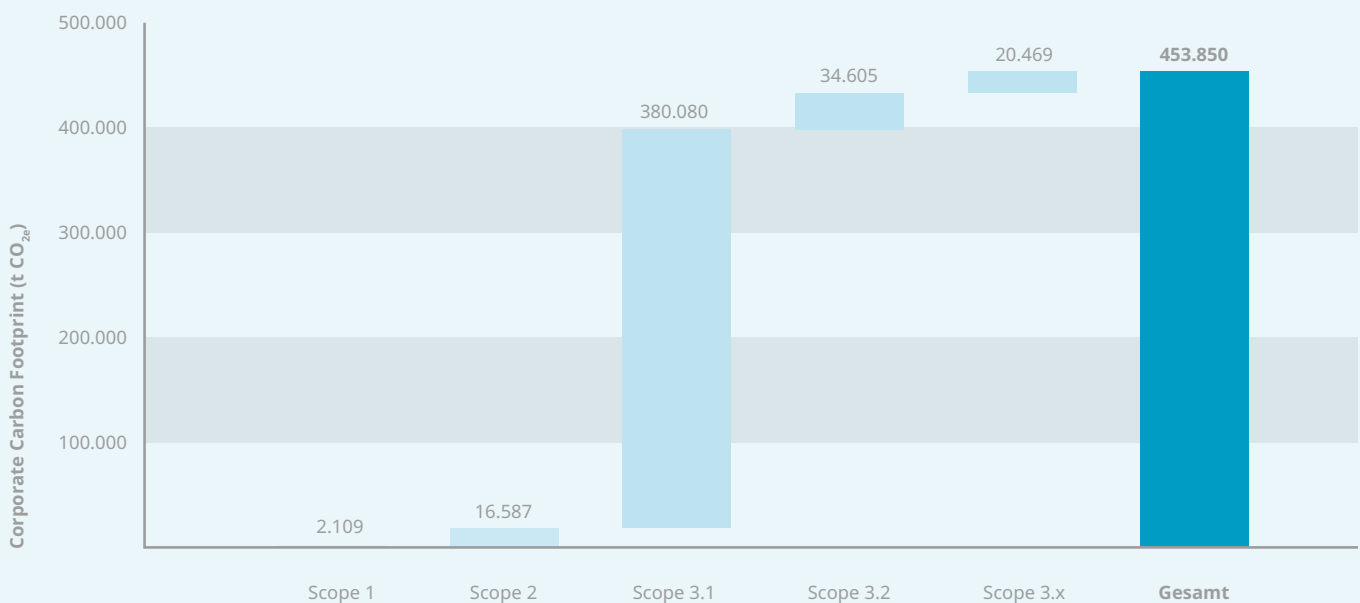
Scope 2 – Emissionen 2021/22 (market based)		t CO _{2e}	Anteil
▬	Poysdorf	9 243	56 %
▬	Mikulov	2 581	16 %
▬	Balti	0	0 %
▬	San Juan Del Rio	3 929	24 %
▬	Shenyang	647	4 %
•	Headquarters + Sales	188	1 %

Scope 3 – Emissionen 2021/22		t CO _{2e}	Anteil
←	3.1 Eingeaufte Güter	380 080	87 %
←	3.2 Kapitalgüter*	34 605	8 %
	3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	280	0 %
←	3.4 Transport und Verteilung (vorgelagert)	8 232	2 %
	3.5 Abfall	1 465	0 %
	3.6 Geschäftsreisen	13	0 %
←	3.7 Pendeln der Arbeitnehmer	4 253	1 %
←	3.9 Transport und Verteilung (nachgelagert)	5 205	1 %
	3.12 Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	1 020	0 %

* lt. GHG-Protocol sind Kapitalgüter Endprodukte, die nicht sofort vom Unternehmen verbraucht oder weiterverarbeitet werden, sondern zur Herstellung eines Produkts, zur Erbringung einer Dienstleistung oder zum Verkauf, zur Lagerung und zur Lieferung von Waren verwendet werden (z.B. Maschinen)

UM ABSCHLIESSEND EIN GESAMTBILD DES CORPORATE CARBON FOOTPRINTS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021/22 DARZUSTELLEN, ERGEBEN SICH DIE NACHFOLGENDEN KERNAUSSAGEN:

- Der Großteil (>85%) der Emissionen im Betrieb (Scope 1/2) stammt aus zugekauftem Strom. Der Standort Poysdorf hat mit 55% den höchsten Anteil an Emissionen.
- Mehr als 95% der Scope-3-Emissionen stammen aus beschaffungsbezogenen Aktivitäten. Weitere relevante Kategorien sind Logistik und Pendeln der Mitarbeiter.
- Mit mehr als 95% stammt der größte Anteil der Scope 3-Emissionen aus der Beschaffung, also dem Einkauf von Waren, Dienstleistungen und Investitionsgütern. Weitere wesentliche Kategorien sind vor- und nachgelagerte Transporte und Distributionen sowie das Pendeln von Mitarbeitern.



Wertvoller Abfall

Produktionsabfälle aus Aluminium, Kupfer und Kunststoff sind von besonderem Wert. Durch konsequente Wertstofftrennung führen wir eine umfassende Wiederverwertung unserer Produktionsabfälle durch.

Was wir dafür tun

Unser Standort in Poysdorf dient als Vorbild für effektive Abfallvermeidung. Basierend auf den gesammelten Erfahrungen und Daten werden diese Prozesse auf unsere anderen Standorte ausgeweitet. Die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter ist uns dabei besonders wichtig. Nur durch ihr Fachwissen in Bezug auf die sortenreine Trennung können wir am Standort Poysdorf bis zu 90 Prozent unserer Produktionsabfälle wiederverwerten.

- An unseren Fertigungsanlagen führen wir Protokolle, die alle relevanten Daten zu den Abfallmengen der verschiedenen Abfallfraktionen in der Produktion enthalten. Basierend auf diesen Analysen werden entsprechende Maßnahmen ergriffen, um signifikante Verbesserungen sicherzustellen. Unsere moderne, prozessgesteuerte Produktion unterstützt die sortenreine Trennung.
- Wir reduzieren den Kunststoffabfall im Extrusionsverfahren, indem wir während des laufenden Produktionsprozesses Farbwechsel mit eigenen Farbwechselsystemen durchführen. Zudem sind unsere Anlagen für einen kontinuierlichen Betrieb ausgelegt, sodass kein Anlagenstopp erforderlich ist und zusätzlicher Kunststoffabfall beim Wechsel von Vormaterialien und Halbfabrikaten vermieden werden kann.
- PVC-Granulat, das beim Umfärben des Mischers anfällt, wird intern zu einer Putzmasse verarbeitet. Weitere Abfallmaterialien werden getrennt gesammelt und einer Wiederverwertung zugeführt.
- Wir haben die Möglichkeit zur internen Verwertung unseres Kunststoffabfalls untersucht, mussten sie jedoch aufgrund der erforderlichen elektrischen Eigenschaften in der Kabelherstellung verwerfen. Durch die Zusammenarbeit mit einem zertifizierten Abfallverwerter stellen wir jedoch sicher, dass die im Haus sortenrein gesammelten Kunststofffraktionen extern wiederverwertet werden.
- Darüber hinaus leisten wir einen Beitrag zum zirkulären Paletten-Wiederverwendungssystem („PRS – Green Label“), indem wir die maximale Rückführung der Paletten unserer Lieferanten ermöglichen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Paletten so oft wie möglich wiederverwendet werden können.



Die Zusammensetzung der Abfälle lässt sich anhand der Entsorgungsnachweise unserer beauftragten Abfallsorger darstellen. Diese Informationen werden standortbezogen auch im SEQ-Report (Safety/Environment/Quality) gepflegt und verfolgt.

Erzeugte Abfälle	BY20/21	BY21/22
Gesamtgewicht	7 826 t	6 652 t
Produktionsabfall	5 477 t	3 712 t
Nicht-Produktionsabfall	2349 t	2 940 t
Karton- und Papierabfall	517 t	771 t
Kunststoffabfall	190 t	196 t
Metallabfall	165 t	211 t
Restmüll	312 t	313 t
Gefährlicher Abfall	414 t	462 t
Sonstige Abfälle	751 t	987 t

Erzeugte Abfälle nach Zusammensetzung	BY20/21	BY21/22
Gesamtgewicht	7 826 t	6 652 t
Gefährliche Abfälle	414 t	462 t
Nicht gefährliche Abfälle	7 412 t	6 190 t

Wasser-Kreislauf

Ein sparsamer Umgang mit Wasser ist im Bereich der Ressourcen von großer Bedeutung. Bei der Herstellung unserer verschiedenen Produkte verwenden wir Wasser hauptsächlich für die Kühlung von Kabeln und der Emulsion.

Was wir dafür tun

Wir führen kontinuierlich Analysen zur Qualität und den Inhaltsstoffen des im Kreislauf verwendeten Wassers durch. Dadurch ist es nur erforderlich, kleine Mengen des im Kreislauf befindlichen Wassers auszutauschen.

- Um die Qualität der Wasseranalysen weiter zu verbessern, erweitern wir ständig das Netzwerk von Wasserzählern für Frischwasser. Dadurch erhalten wir präzisere Informationen über den Verbrauch, die Wasserströme und Entnahmen, um gezielte Optimierungsmaßnahmen einzuleiten.
- Am Standort Poysdorf haben wir ein Kühlbecken mit einem Kühlturm installiert. Dadurch kann das benötigte Kühlwasser im Kreislauf geführt werden. Alle Maschinen werden somit im geschlossenen Kreislauf mit Kühlwasser versorgt. Die Reinigung des Kühlwassers erfolgt zentral.

Gesamtwasserverbrauch	BY20/21	BY21/22
Aus allen Bereichen	67.416 m ³	58.096 m ³
in Kubikmeter/Megaliter	67,42 MI	58,10 MI

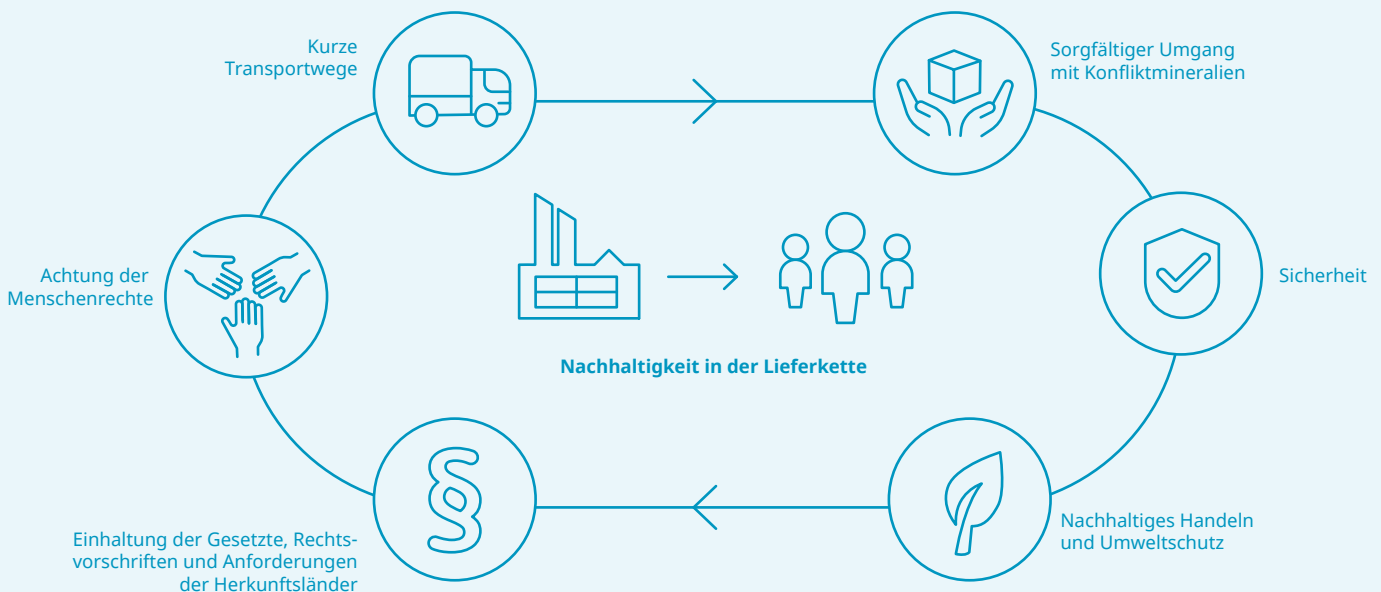
Nachhaltiger Transport

Die Transportlogistik bietet großes Potenzial, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Obwohl die meisten unserer Kunden ihre Waren selbst abholen, spielen eine effiziente Transportlogistik und eine optimierte Zusammenarbeit zwischen Industrieunternehmen und Transportdienstleistern eine wichtige Rolle.

Was wir dafür tun

Aufgrund spezifischer Kundenanforderungen bezüglich Liefertermintreue (Just-in-Time) erfolgt ein Großteil unserer Transporte über die Straße. Im Einklang mit unserer Nachhaltigkeitspolitik setzen wir daher zahlreiche logistische Optimierungsansätze ein. Durch eine bessere Auslastung der Lastkraftwagen, die Reduzierung von Leerfahrten und kürzere Stand- und Wartezeiten bei der Be- und Entladung sowie den verstärkten Einsatz von Umlaufgebinden steigern wir die Effizienz und verringern die Umweltauswirkungen.

Zukünftig planen wir, Transportsteuerung und Transportmanagementsysteme mit neuen Lösungen für die Frachtvergabe, Zeitfenstermanagement, Statusmeldungen und Echtzeit-Tracking zu nutzen. Unser Ziel ist es, die Abstimmungsprozesse zu vereinfachen, den Austausch über digitale Plattformen zu ermöglichen und eine kontinuierliche Optimierung und Vereinfachung der transportlogistischen Prozesse zu erreichen.





Die Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks betrifft nicht nur unsere Kunden, sondern auch unsere firmeneigene Flotte und die Anreise unserer Mitarbeiter. Hier setzen wir Maßnahmen um:

- Zwischen den Standorten Poysdorf und Wien nutzen wir E-Fahrzeuge.
- Bei Neuanschaffungen für unsere Firmenflotte bevorzugen wir Fahrzeuge mit geringen Emissionen und setzen verstärkt auf Elektro- und Hybridantriebe.
- Zur Verringerung von CO₂-Emissionen setzen wir Shuttle-Busse für unsere Mitarbeiter in Tschechien und der Republik Moldau ein.

Lieferantenmanagement

Wir legen großen Wert auf langfristige und strategische Kooperationen mit unseren Geschäftspartnern. Gleichzeitig fordern wir von unseren Lieferanten ein nachhaltiges Handeln, das die Einhaltung geltender Gesetze, Rechtsvorschriften und Herkunftslandanforderungen sowie den Schutz der Menschenrechte, der Umwelt und der Sicherheit beinhaltet.

Was wir dafür tun

In unseren Beschaffungsrichtlinien und Einkaufslieferverträgen sind diese Vorschriften fest verankert. Die Freigabe neuer Geschäftspartner erfolgt nur dann, wenn sie diesen Leitprinzipien zustimmen. Wir stellen dies durch Lieferanten-Selbstauskünfte, Potenzialanalysen und Audits sicher. Im aktuellen Berichtsjahr wurden keine Verstöße oder Vorfälle gemeldet.

Durch unsere Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten, „Sustainability Policy for GG-Supplier“, haben wir die Grundvoraussetzungen für eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Geschäftsbeziehung zwischen GG Group und unseren Geschäftspartnern festgelegt. Wir versuchen, diese Anforderungen auch in unserer Lieferkette zu implementieren. Die Grundsätze umfassen:

1. ETHIK

- Verantwortungsvolle Materialbeschaffung
- Finanzielle Verantwortung und präzise Aufzeichnungen
- Vertraulichkeit
- Kampf gegen Korruption, Erpressung und Bestechung
- Offenlegung von Informationen
- Fairer Wettbewerb
- Vermeidung von Interessenskonflikten
- Schutz geistigen Eigentums
- Einhaltung von Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionen
- Schutz der Identität
- Whistleblowing und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen
- Freiheit von Vereinigungen und Kollektivverhandlungen

2. UMWELT

- Wasserqualität und -verbrauch
- Energieverbrauch und erneuerbare Energie
- Verantwortungsvolle Materialbeschaffung
- Luftqualität und Treibhausgasemissionen/ Dekarbonisierung
- Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement
- Management natürlicher Ressourcen, Abfall-reduzierung und Kreislaufwirtschaft
- Bodenqualität
- Lärmreduzierung
- Biologische Vielfalt, Landnutzung und Entwaldung
- Energieeffizienz

3. MENSCHENRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN

- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel
- Löhne und Sozialleistungen
- Arbeitszeit
- Nichtdiskriminierung und Diversität
- Schutz vor Belästigung
- Gesundheit und Sicherheit

4. COMPLIANCE

- Einhaltung von Gesetzen und anderen externen und internen Vorschriften

Die vollständige Sustainability Policy for Supplier mit detaillierteren Inhalten finden Sie hier: <https://www.gg-group.com/de/service>

Bevor wir eine Zusammenarbeit aufnehmen, erheben wir die Qualifikation und den Reifegrad unserer (neuen) Lieferanten in Bezug auf soziale und ökologische Rahmenbedingungen mithilfe von Fragebögen. Dabei ist der Status in Bezug auf Umwelтанforderungen (ISO 14001), Arbeitssicherheit (ISO 45001) und Qualitätsmanagement-systeme (IATF 16949 bzw. ISO 9001) von wesentlicher Bedeutung.

Um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten den Compliance-Anforderungen gerecht werden, nutzen wir ein Supply-Chain-Risk-Intelligence-Tool. Derzeit werden etwa 250 Lieferanten über diese Plattform überprüft. Durch wöchentliche Analysen können wir bedeutende Risiken identifizieren, wie zum Beispiel Vorfälle im Zusammenhang mit Naturkatastrophen, Umweltklagen oder

Qualifikation von Lieferanten	BY20/21	BY21/22
Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden.	Keine Daten verfügbar	Komponenten: 63,4 % Rohmaterial: 69 %
Anzahl der Lieferanten, die auf ihre Umweltauswirkungen hin bewertet wurden.	63 Basierend auf Kalenderjahr 2021 und VDA3.6 Audits	164 Basierend auf Kalenderjahr 2022 und VDA3.6 Audits
Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien überprüft wurden.	Keine Daten verfügbar	Komponenten: 7,2 % Rohmaterial: 21 %
Anzahl der Lieferanten, die auf ihre sozialen Auswirkungen hin bewertet wurden	63 Basierend auf Kalenderjahr 2021 und VDA3.6 Audits	164 Basierend auf Kalenderjahr 2022 und VDA3.6 Audits

n=504 Lieferanten (402 Komponenten/102 Rohmaterial)

Bislang waren ISO 45001 Screenings optional iVgl. zu ISO 14001 Screenings, wodurch der geringere Prozentsatz resultiert.

Menschenrechtsverletzungen. Im Falle einer Compliance-Verletzung eines Lieferanten treten wir mit diesem in Kontakt und bewerten die weitere Vorgehensweise. Wenn wir keine gemeinsame Lösung finden, sehen wir uns gezwungen, die Partnerschaft letztendlich zu beenden.

Um die aktive Verfolgung von Dokumenten zu unseren Partnern zu verbessern und sicherzustellen, dass wir Rückmeldungen von ihnen erhalten, planen wir den Aufbau eines Lieferantenmanagementportals (Supplier Relationship Portal).

Die Verfügbarkeit lokaler Lieferanten spielt eine wichtige Rolle für nachhaltiges Wirtschaften. Aufgrund der geografischen Lage unserer Produktionsstandorte konzentriert sich unser Lieferantennetzwerk auf die Wirtschaftsräume Europa, USMCA (U.S. – Mexico – Canada Agreement) und APAC (Asia-Pacific). Als Grundlage dienen Stücklisten (Bill of Materials, BOM), die alle erforderlichen Rohstoffe, Bauteile und Werkzeuge für die Herstellung unserer Produkte enthalten.



Prozentsatz der Ausgaben für Lieferanten aus der Region wichtiger Betriebsstandorte	BY20/21	BY21/22
Europa (Österreich, Tschechien, Republik Moldau)	~ 85,0 % assumed	~ 95,0 % assumed
USMCA (Mexiko)	46,0 %	47,8 %
APAC (China)	43,5 %	46,0 %

SOCIAL







UNSERE MITARBEITER SICHERN UNSEREN ERFOLG

Unsere Mitarbeiter sind maßgeblich für den Erfolg von GG verantwortlich, daher streben wir langfristige Zusammenarbeit an. Wir unterstützen sie in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung durch individuelle Fortbildungen und langfristige Entwicklungsprogramme. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen dienen als wichtiges Feedback, um den Arbeitsplatz unserer Mitarbeiter weiter zu verbessern.

Ein wichtiger Teil unserer Firmenphilosophie ist eine offene, transparente und vertrauensvolle Atmosphäre. Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter sowie die Ausbildung des Managementnachwuchses aus den eigenen Reihen sind Teil unserer Firmenpolitik. Als sicherer und zuverlässiger Arbeitgeber sind wir in den Regionen unserer Standorte weltweit geschätzt. Als moderner Arbeitgeber legen wir dabei großen Wert auf Diversität, Inklusion und Zugehörigkeit. Allein an unseren österreichischen Standorten arbeiten Menschen aus über 30 Nationen. Die Förderung der Chancengleichheit sowie der Ausschluss von Einstellungskriterien, welche nicht auf der Bewertung der individuellen Qualifikation, den Anforderungen der Position sowie den Bedürfnissen des Unternehmens beruhen, sind selbstverständlich.

Die Fluktuation im Berichtszeitraum ist auf Veränderungen im Produktionsvolumen, Umsatz und der Ausgliederung der Produktionsstandorte in der Slowakei und Indien im Rahmen der strategischen Konsolidierungsphase zurückzuführen.

Das Personalwesen (Human Resources) ist Teil unseres integrierten Managementsystems. Die zuständigen HR-Teams in den Werken und der Zentrale berichten direkt an die Werksleitung bzw. die Geschäftsführung. Die HR-Daten in diesem Bericht wurden von der Lohnbuchhaltung bereitgestellt. Wir berichten die Beschäftigtenzahlen (in „Headcounts“) basierend auf Durchschnittswerten über den Berichtszeitraum.

Wir beschäftigen vorwiegend Mitarbeiter, die in direktem Anstellungsverhältnis zu GG Group stehen. Durchschnittlich 300 Mitarbeiter weltweit, hauptsächlich an unserem tschechischen Produktionsstandort sowie an den deutschen Standorten, sind über Personal-Leasing-Unternehmen angestellt. Diese Leasingmitarbeiter arbeiten hauptsächlich in der Produktion und/oder als Ingenieure. Sie sind in den Beschäftigtenzahlen dieses Berichts nicht enthalten. Die Abwicklung mit den Personal-Leasingunternehmen erfolgt direkt über die Beschaffungsabteilung. Die personenbezogenen Daten der Leasingmitarbeiter werden in der globalen digitalen HR-Datenbank „Success Factors“ integriert und als integraler Bestandteil verwaltet.

WESENTLICHE THEMEN FÜR GG

Unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen, die wir im Bereich Mitarbeiter identifiziert haben, sind:

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Aus- und Weiterbildung
- Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in der Produktion
- Regionale Wertschöpfung und gesellschaftliche Verantwortung



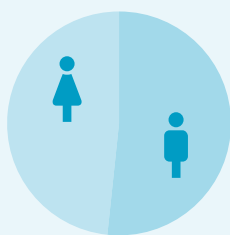
4.488
Angestellte

Alle Angestellten (Beschäftigtenzahl)	BY21/22
Männlich	2520
Weiblich	1968
Total	4488
Österreich	1212
Tschechien	1435
Republik Moldau	547
Mexiko	1067
China	174
Italien	3
US	7
Deutschland	43



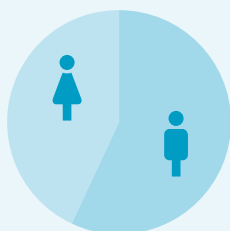
4.407
Unbefristet

Unbefristete Angestellte (Beschäftigtenzahl)	BY21/22
Männlich	2489
Weiblich	1918
Total	4407
Österreich	1212
Tschechien	1358
Republik Moldau	547
Mexiko	1067
China	172
Italien	3
US	7
Deutschland	41



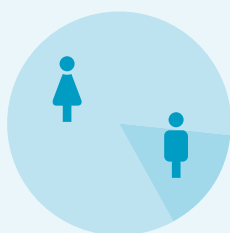
81
Befristet

Befristete Angestellte (Beschäftigtenzahl)	BY21/22
Männlich	42
Weiblich	39
Total	81
Österreich	0
Tschechien	77
Republik Moldau	0
Mexiko	0
China	2
Italien	0
US	0
Deutschland	2



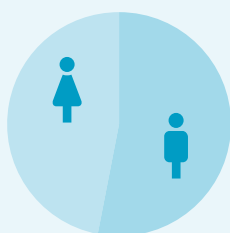
4.384
Vollzeit

Vollzeitbeschäftigte Angestellte (Beschäftigtenzahl)	BY21/22
Männlich	2506
Weiblich	1878
Total	4384
Österreich	1130
Tschechien	1417
Republik Moldau	547
Mexiko	1066
China	174
Italien	3
US	7
Deutschland	40



**104
Teilzeit**

Teilzeitbeschäftigte Angestellte (Beschäftigtenzahl)	BY21/22
Männlich	16
Weiblich	88
Total	104
Österreich	82
Tschechien	18
Republik Moldau	1
Mexiko	0
China	0
Italien	0
US	0
Deutschland	3



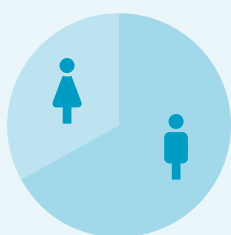
**1.061
Neu**

Neue Angestellte (Anzahl und Prozentsatz – HC/%)	BY21/22
Männlich	564 / 16%
Weiblich	497 / 15%
Total	1061 / 28%
Unter 30 Jahre	522 / 15%
30 – 50 Jahre	480 / 13%
Über 30 Jahre	59 / 2%
Österreich	82
Tschechien	18
Republik Moldau	1
Mexiko	0
China	0
Italien	0
US	0
Deutschland	3



**35%
Fluktuation**

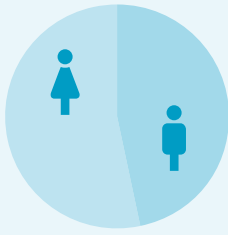
Angestelltenfluktuation (Anzahl und Prozentsatz – HC/%)	BY21/22
Männlich	637 / 22%
Weiblich	427 / 15%
Total	1064 / 35%
Unter 30 Jahre	440 / 14%
30 – 50 Jahre	478 / 16%
Über 30 Jahre	146 / 3%
Österreich	165
Tschechien	312
Republik Moldau	214
Mexiko	300
China	67
Italien	0
US	1
Deutschland	5



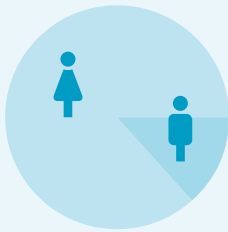
Geschäftsführung

Geschäftsführung (Anteil nach Geschlecht und Alter)	BY21/22
Männlich	67%
Weiblich	33%
Unter 30 Jahre	0%
30 – 50 Jahre	0%
Über 30 Jahre	100%

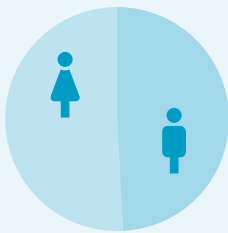
Das Durchschnittsalter der Belegschaft betrug im Geschäftsjahr 2021/22 39,2 Jahre. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag bei 8,4 Jahren. 83% aller Angestellten sind von Tarifverträgen abgedeckt.



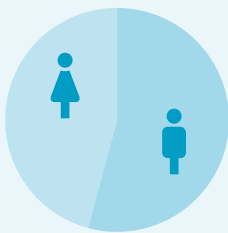
Anspruch auf Elternzeit (Anzahl)	BY21/22
Männlich	207
Weiblich	234
Total	441



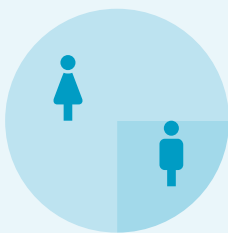
Elternzeit in Anspruch genommen (Anzahl)	BY21/22
Männlich	32
Weiblich	205
Total	237



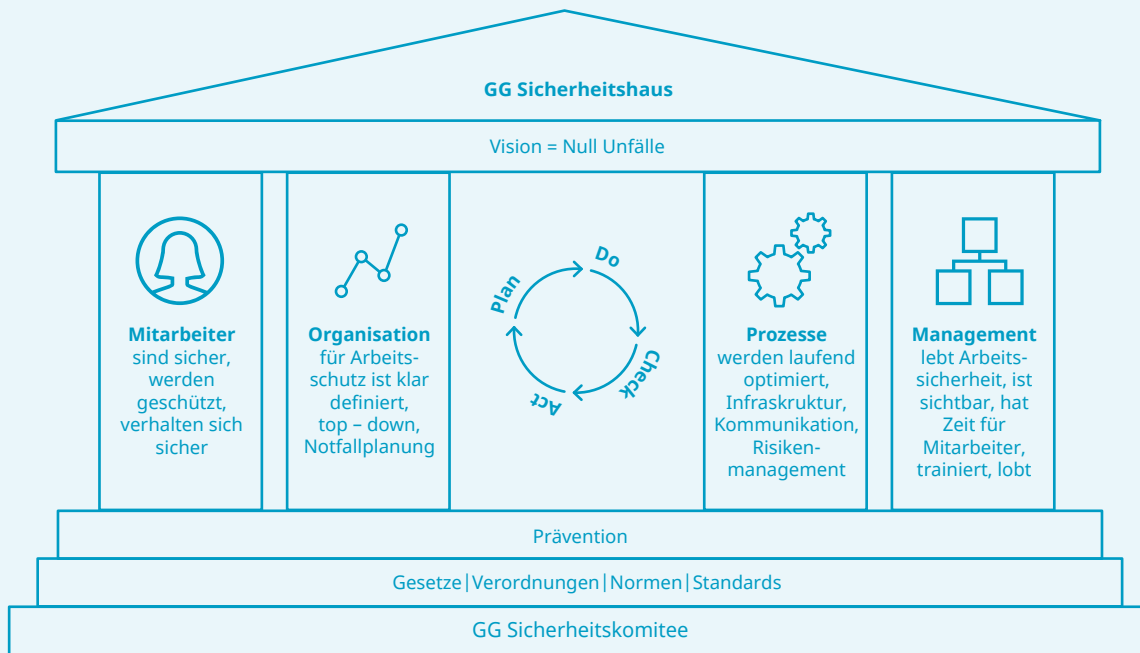
Nach Elternzeit zurückgekehrt (Anzahl)	BY21/22
Männlich	38
Weiblich	39
Total	77



Nach Elternzeit zurückgekehrt und zwölf Monate verblieben (Anzahl)	BY21/22
Männlich	31
Weiblich	26
Total	57



Rückkehrrate/Verbleiberate	BY21/22
Männlich	4%
Weiblich	12%
Total	12%



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und Gesundheit aller unserer Mitarbeiter, Kunden, Zulieferer und Besucher haben für uns höchste Priorität. Wir haben uns verpflichtet, die Null-Toleranz-Strategie gegenüber Gefährdungen von Arbeitssicherheit und Gesundheit anzuwenden, um den Schutz unserer Mitarbeiter zu gewährleisten.

Was wir dafür tun

- Wir schaffen eine sichere und ergonomische Arbeitsumgebung
- Wir halten alle arbeitsrechtlichen Vorschriften gemäß den lokal geltenden Gesetzen ein
- Wir streben kontinuierliche Verbesserungen in der Arbeitssicherheit an
- Wir legen großen Wert auf betriebliche Gesundheitsvorsorge
- Wir setzen umfassende Informations- und Sicherheitskampagnen in unseren Betriebsstätten ein, um Arbeitsunfälle zu vermeiden
- Alle unsere Werke sind nach ISO 45001 zertifiziert

Unsere Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik wird im GG-Sicherheitshaus dargestellt.

DIE WESENTLICHEN ECKPUNKTE UNSERER ARBEITSSICHERHEIT- UND GESUNDHEITSPOLITIK:

- Mitarbeiter
- Prozesse
- Management
- Organisation
- Brandschutz
- Maschinensicherheit
- Persönliche Schutzausrüstung
- Notfallmanagement
- Vorfalluntersuchung und Prävention
- Risikobewertung
- Gefahrenvermeidung bzw. -reduktion
- Ergonomie
- Umgang mit Chemikalien und/oder biologischen Stoffen

DAS TOP-MANAGEMENT VERPFLICHTET SICH ZU:

- Förderung eines wirksamen Arbeitssicherheitsmanagementsystems und Vorbildfunktion für Führungskräfte und Mitarbeiter
- Beseitigung und Minderung von Gefahren und Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Reaktion auf Mitarbeiterempfehlungen und Verbesserungsvorschläge sowie deren Verfolgung, bis die Risiken beseitigt oder auf ein akzeptables Niveau reduziert sind
- Umsetzung der geltenden Gesundheits- und Arbeitssicherheitsgesetze, GG Group-Richtlinien und Arbeitsabläufe

- Bereitstellung von Schulungen und Informationsaustausch
- Festlegung angemessener Ziele, deren Messung und Überprüfung der Verbesserungen in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Bereitstellung angemessener Ressourcen für die Einrichtung, Implementierung, Wartung und Verbesserung des Arbeitssicherheitsmanagementsystems
- Sicherstellung, dass Gesundheit und Arbeitssicherheit bei Entscheidungsprozessen auf allen Managementebenen berücksichtigt werden
- Sicherstellung, dass alle Besucher oder Auftragnehmer vor Ort ordnungsgemäß über die geltenden Sicherheitsregeln informiert sind

DIE MITARBEITER VERPFLICHTEN SICH ZU:

- Handeln in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesundheits- und Arbeitssicherheitsregeln, um die Gesundheit und Sicherheit aller Beteiligten zu gewährleisten
- Identifikation aktueller oder potenziell unsicherer Zustände, Meldung an den Vorgesetzten und Einbringen von Verbesserungsvorschlägen
- Einhaltung aller geltenden Arbeitssicherheitsregeln, Richtlinien und Verfahren

Das Arbeitssicherheitsmanagementsystem wird regelmäßig im Rahmen des Management-Reviews überprüft und von der Geschäftsführung auf Wirksamkeit bewertet.

Die Maßnahmenverfolgung in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie die Überprüfung der Wirksamkeit anhand von Zielen erfolgen im **Arbeitssicherheits-Managementprogramm** für das festgelegte Geschäftsjahr.

Die **Arbeitsplatzevaluierung** ist das Herzstück unseres Arbeitssicherheitsmanagementsystems. Bei der Reduzierung von Gefahren und der Lösungsfindung folgen wir dem **S-T-O-P-Prinzip** (Substitution, technische, organisatorische und personelle Maßnahmen). In gemeinsamen Evaluierungen von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern, anderen Fachkräften und Bereichsverantwortlichen sowie den Mitarbeitern selbst, als Experten der Maschinen, werden Sicherheitsmängel interdisziplinär identifiziert und Verbesserungspotenziale abgeleitet. Das Ziel ist immer die Reduzierung von Belastungen wie Lärm, Vibrationen, Luft, Temperatur, Ergonomie usw., um negativen physischen und psychischen Auswirkungen vorzubeugen. Alle präventiven und reaktiven Maßnahmen werden in Sicherheitsdokumenten und Aktionsplänen dokumentiert. Die Intensität der Überprüfung auf Wirksamkeit von (Korrektur-)Maßnahmen erfolgt entsprechend der ursprünglichen Risikohöhe.

Identifizierte Restrisiken, die sich nicht durch Substitution oder technische Maßnahmen vermeiden oder reduzieren lassen, fließen in **Job-Safety-Analysen** oder **Betriebsanweisungen** ein. Diese Informationen sind sowohl in der Produktion direkt an den Anlagen als auch im Intranet für alle Mitarbeiter zugänglich.

Meldeketten werden intern festgelegt, um im Falle eines Arbeitsunfalls oder Brandes zu wissen, WER WANN zu alarmieren bzw. zu kontaktieren ist. Zudem sind weitere Handlungsanweisungen für Alarmempfänger, beispielsweise für Empfangsmitarbeiter, geregelt. Außerdem ermutigen wir unsere Mitarbeiter dazu, nicht nur Arbeitsunfälle, sondern auch Beinaheunfälle und unsichere Situationen aktiv zu melden.



Jeder Arbeitsunfall sowie Beinaheunfall wird mittels **Safety-Alert** dokumentiert und im Rahmen einer detaillierten **Unfallnachevaluierung** (Root-Cause-Analyse) gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeiter auf Ursachen und Verbesserungsmaßnahmen untersucht. Anschließend werden diese Informationen im Sinne von Lessons Learned mit allen Werken der GG Group geteilt. Bei Arbeitsunfällen unterscheiden wir je nach Ausfallzeit zwischen:

- **LTI** – Lost-time Injury: Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von \geq einem Arbeitstag/Schicht
- **MTI** – Medical Treatment Injury: Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von $<$ einem Arbeitstag/Schicht, jedoch mit medizinischer Versorgung
- **NM** – Near Miss: Vorfall, der beinahe zu einem Arbeitsunfall geführt hätte

Der Schwellenwert, der darüber entscheidet, ob eine Verletzung schwerwiegende Folgen hat oder nicht, liegt bei einer Ausfallzeit von mehr als 24 Tagen.

Anzahl und Häufigkeit der Arbeitsunfälle	BY20/21	BY21/22
Todesfälle	0	0
Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen	0	1
Meldepflichtige Verletzungen		
LTI	27	25
LTIFR (frequency rate)	4,43	3,81
MTI	12	21
MTIFR (frequency rate)	1,97	3,20
Geleisteten Arbeitsstunden	5 780 738	6 553 659
Unfallrate auf Grundlage von Arbeitsstunden	1.000.000	1.000.000

Die oben genannten Daten werden von HR- und HSE-Experten für die gesamte GG Group gepflegt und in den monatlichen SEQ-Report aufgenommen.

Die meisten **Arbeitsunfälle** werden durch falsches Verhalten und Unachtsamkeit verursacht. Die häufigsten Verletzungen betreffen Finger und Hand. Zu den **größten Gefahren** gehören Quetschungen, Verbrennungen, Schnittverletzungen, Anschläge und Stolpern.

Gefährdungspunkte werden bei Sicherheitsbegehungen und Sicherheitsdialogen mit den Mitarbeitern identifiziert. Dabei ermutigen wir unsere Mitarbeiter Vorfälle aktiv zu melden.

Der **schwerwiegendste Unfall** im Berichtszeitraum war eine Schnittverletzung bei Rüstarbeiten, bei der ein Anlagenteil aufgrund von Materialabrieb mit freiem Auge nicht sichtbar über einen längeren Zeitraum scharfkantig geworden war. Um solche Vorfälle zu verhindern, wurden Maßnahmen gemäß dem (S)-T-O-P-Prinzip ergriffen:

- **T** – Reparatur des betroffenen Maschinenteils
- **O** – Überprüfung und Entschärfung ähnlicher Produktionslinien
- **O** – Hinzufügen der Inspektion dieses Maschinenteils zu den Wartungsplänen
- **P** – Information und Sensibilisierung aller betroffenen Mitarbeiter

Wir legen großen Wert auf **Transparenz** in Bezug auf unsere Sicherheitsthemen. Vor jedem Werk befindet sich eine Anzeigetafel, die die Anzahl der unfallfreien Tage anzeigt. Dies kann sowohl von Anwohnern als auch von Mitarbeitern und der Öffentlichkeit täglich eingesehen werden.

Nach besonderen Ereignissen oder mindestens gemäß den länderspezifischen rechtlichen Anforderungen findet eine **HSE-Ausschusssitzung** statt, bei der die Ergebnisse des letzten Jahres besprochen werden und ein Ausblick auf zukünftige Projekte und Kennzahlen gegeben wird. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, insbesondere die Werksleiter und der Betriebsrat, nehmen gemeinsam mit HSE-Experten wie Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmedizinern, Brandschutzbeauftragten, Abfall-, Umwelt- und Energiebeauftragten daran teil und haben die Möglichkeit, Sicherheits- und Gesundheitspotenziale aufzuzeigen sowie Verbesserungsvorschläge auf höchster Ebene einzubringen.

Im Zuge des **Management-Review** wird das Managementsystem sowohl auf globaler als auch auf lokaler Ebene durch die Geschäftsführung bzw. die Standortleitung auf Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit überprüft. Auf globaler Ebene erfolgt das Management-Review halbjährlich, während die Frequenz auf lokaler Ebene je nach Standort quartalsweise, halbjährlich oder jährlich variiert.

Wir informieren unsere Mitarbeiter direkt über verschiedene Kanäle über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:

- Schulungen
- Aushänge am Arbeitsplatz
- Intranet/E-Mail
- Team-Meetings mit dem Vorgesetzten (Informationsinseln in der Produktion)
- GG-App/GG-TVs in der Produktion

Schulungen werden von der Personalabteilung organisiert, während die Durchführung von Unterweisungen grundsätzlich durch die Vorgesetzten erfolgt. Das HSE-Team steht als fachliche Unterstützung zur Verfügung. Die Schulungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit lassen sich grob in folgende Kategorien einteilen:

- Generelle Sicherheitsschulung für neue Mitarbeiter am ersten Arbeitstag
- Spezifische Sicherheitseinschulung für neue Mitarbeiter am Arbeitsplatz
- Gesetzlich vorgeschriebene Schulungen
- Regelmäßig wiederkehrende Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter
- Schulungen für Partner vor Ort beim Betreten der Werke (Kunden, Lieferanten, Besucher usw.)
- Schulungen nach Vorfällen und Unfällen, insbesondere zur Besprechung und Vermittlung neuer Erkenntnisse
- Sensibilisierung für aktuelle Themen

Durch regelmäßigen Austausch zu Lessons Learned und Best-Practice-Lösungen der lokalen HSE-Manager stellen wir sicher, dass die implementierten Werkzeuge, Aktivitäten sowie Unfälle und Verbesserungspotenziale in der gesamten GG Group geteilt werden, um kontinuierlich besser zu werden. Hier einige Beispiele:

- Am Standort Poysdorf wurde das digitale Gelbe-Tiketten-System kontinuierlich weiterentwickelt, das es jedem Mitarbeiter ermöglicht, Arbeitssicherheits- und Gesundheitspotenziale aufzuzeigen. Die Wirksamkeitsüberprüfung der Maßnahme durch den Einreicher selbst ist dabei eine zentrale Funktion.
- Am Standort Mikulov liegt der Fokus verstärkt auf ergonomischen Lösungen in der Produktion, wie Ergo-Matten, Exo-Skeletten und Ergo-Software. Ergonomische Tage während der HSE-Woche sind ein fester Bestandteil der Jahresplanung in unserem tschechischen Werk.
- Am Standort Balti wurden Checklisten für wöchentliche HSE-Audits erstellt. Durch das Punktesystem für verschiedene Themenbereiche werden Änderungen sichtbar und vergleichbar gemacht.
- Am Standort San Juan del Río wird verstärkt darauf geachtet, Handverletzungen durch bewusstseinsbildende Kampagnen zu verhindern.
- Am Standort Shenyang wurde eine App entwickelt, um Schulungsinhalte zu vermitteln, gefolgt von einer Wissensprüfung.

Ab 2020 hat uns die **COVID-19-Pandemie** vor neue Herausforderungen gestellt, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu gewährleis-

ten. Obwohl eine einheitliche Vorgehensweise aufgrund staatlicher und regionaler Vorschriften nicht möglich war, haben die lokalen COVID-19-Verantwortlichen Strukturen aufgebaut, wie zum Beispiel:

- Möglichkeit von Home-Office zum Schutz der vor Ort tätigen Kollegen
- Contact-Tracing und Berichterstattung an die Behörden
- Kostenlose COVID-19-Tests, Bereitstellung von FFP2-Masken und Desinfektionsmittel
- Durchführung von COVID-19-Impfaktionen und Verlosungen

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu fördern, bieten wir eine **Vielzahl von Angeboten** für den Arbeitsalltag an. Dabei gehen wir über die länderspezifischen Mindestanforderungen hinaus, wie zum Beispiel:

- Regelmäßige betriebsärztliche Untersuchungen/ Gesundheitschecks
- Kostenlose freiwillig angebotene Impfaktionen (Zecken- und Grippeimpfungen)
- Bereitstellung orthopädischer Sicherheitsschuhe, Hör- und Sehtests für Arbeiter sowie Kostenzuschüsse für Bildschirmbrillen
- Blutspendeaktionen auf dem Werksgelände während der Arbeitszeit
- Ausbau der Standortkantinen und Bereitstellung von Obst aus der Region zur freien Entnahme
- Kostenfreie Teilnahme der Mitarbeiter am Vienna Business Run
- Vergünstigte Tarife in Fitnessstudios

Für uns bedeutet die Gesundheit unserer Mitarbeiter auch eine angemessene Work-Life-Balance. Daher bieten wir standortspezifisch verschiedene Benefits an, um ein ausgewogenes **Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben** zu fördern. Hier einige Beispiele:

- Kostenloses und anonymes Mitarbeiterberatungsprogramm (EAP – Employee Assistance Program)
- Flexible Arbeitszeiten im Bürobereich (Mobile Arbeit)
- Freiwillige Teilzeitmodelle für Erziehungsberechtigte
- Väterkarenz und Papamonat
- Vergünstigter Einkauf in Apotheken
- Werksbusse für Arbeiter in Tschechien, der Republik Moldau und Mexiko

Eine kontinuierliche Einbeziehung aller Mitarbeiter und eine umfassende Kommunikation sind Eckpfeiler der GG-Kultur. Unterschiedliche **Aktivitäten** und Events unterstützen uns dabei, auch wenn diese in den letzten Jahren aufgrund der COVID-19 Pandemie nicht oder nur eingeschränkt möglich waren. Hier einige Beispiele:

- „Kids Day“ in den Werken
- Tage der offenen Tür
- Betriebsausflüge
- Kunst- und Kulturveranstaltungen
- Gemeinsame sportliche Aktivitäten wie Skifahren oder das GG-Fußballspiel, bei dem alle zwei Jahre Mannschaften aus verschiedenen GG-Standorten gegeneinander antreten.

Der Zugang zu den genannten Angeboten, Leistungen und Aktivitäten erfolgt über den Betriebsrat, die Personalabteilung oder die HSE-Abteilung. Unsere Mitarbeiter werden mittels Informationskampagnen auf verschiedenen Kanälen (zB Plakate, Schulungen, E-Mails oder über die GG App) über die aktuellen Programme und Dienstleistungen informiert.

Unser Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem ist Teil des Integrierten Managementsystems und erfüllt die Anforderungen unserer Kunden. Es umfasst alle Mitarbeiter der GG Group und stellt sicher, dass Arbeitssicherheit und Gesundheit kontinuierlich verbessert werden.

Aus- und Weiterbildung bei GG Group

Kontinuierliches Lernen ist in einer Branche mit hohem Qualitätsanspruch nicht nur eine wichtige Voraussetzung, sondern für GG ein grundlegendes Anliegen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter durch interne und externe Ausbildungsangebote und sichern uns so einen Wettbewerbsvorteil durch Wissensweitergabe innerhalb des Unternehmens. Weiterbildungsmaßnahmen wurden nach den pandemiebedingten notwendigen Einschränkungen wieder verstärkt durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden 383 Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, viele davon virtuell oder hybrid.

Personalentwicklung bei GG baut auf bedarfsorientierten und individuellen Lösungen auf. Unser 70:20:10 Lernansatz besagt, dass 70 Prozent des Lernens on-the-job, d.h. direkt am Arbeitsplatz, stattfinden sollten, z.B. durch Problemlösung, selbständige Durchführung von Projekten, Herausforderung bei Aufgaben und Arbeitsinhalten, sowie eigenständige Recherche und Reflexion. Weitere 20 Prozent der Aus- und Weiterbildung kommen aus der Zusammenarbeit mit anderen Kollegen, Beobachtung von Verhaltensweisen und Expertise, durch wechselseitiges Feedback, Coaching und Mentoring. 10 Prozent umfassen off-the-job Seminare, Kurseinheiten, Vorträge und Schulungen, die üblicherweise extern durchgeführt werden.

Die vorwiegend virtuellen Maßnahmen der GG Group konzentrieren sich vor allem auf die Bereiche Führung und Talententwicklung.

Im Zusammenspiel der jährlichen Mitarbeitergespräche und der strukturierten Performance- und Entwicklungsplattform („Success Factors“) erfolgt eine regelmäßige Beurteilung der Leistung und der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter. Für Angestellte wurde diese Plattform bereits erfolgreich implementiert. – 90,2% aller Angestellten haben im Berichtszeitraum eine Beurteilung erhalten. Die Weiterentwicklung von Success Factors in den Folgejahren betrifft vorwiegend den möglichst niederschweligen Zugang für Arbeiter.

Was wir dafür tun

Unterschiedliche Tools und Werkzeuge unterstützen unsere Führungskräfte in der Führungsarbeit und unsere Mitarbeiter im Arbeitsalltag:



- Regelmäßige Mitarbeiter- und Feedbackgespräche sowie strukturierte 360-Grad-Feedbackprozesse für Führungskräfte.
- Kontinuierliche werksübergreifende Identifikation von Talenten zur Förderung von internen Karrieren sowie regelmäßige Reviews von Schlüsselpositionen und deren Nachfolgeplanung.
- Implementierung eines einheitlichen Führungsverständnisses anhand von fünf allgemein gültigen Führungsgrundsätzen.
- Gezielte globale Führungskräfteentwicklungsprogramme, um Führungskräfte nicht nur mit den Führungsgrundsätzen vertraut zu machen, sondern sie auch mit passenden Werkzeugen auszustatten.
- Globale Entwicklungsinitiative (Global Talent Hub) für international mobile Top Talente, die eine Führungskarriere anstreben und sich durch außerordentliche Leistung sowie Potenzial auszeichnen.
- Gruppenweite Implementierung eines digitalen Performance- und Goal Management Prozesses, um transparente Performance- und Entwicklungsziele sicherzustellen sowie auch die kontinuierliche Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter zu ermöglichen und sämtliche Ziele laufend anzupassen.
- Die Bonifikation wurde von der individuellen Zielerreichung entkoppelt und bezieht sich ausschließlich auf Kennzahlen, die die gesamte Gruppe oder den jeweiligen Produktionsstandort betreffen (EBIT, Cash Conversion Cycle, Kundenzufriedenheit). Dies fördert nicht nur Innovation und Kreativität, sondern auch den bereichsübergreifenden Austausch und rückt insbesondere die Bedürfnisse von Mitarbeitern sowie deren Entwicklung und Motivation in den Fokus.
- Implementierung eines globalen und digitalen Lernmanagementsystems mit vielfältigen Online-Schulungen zu unterschiedlichsten Führungs- und Mitarbeiterthemen, die rund um die Uhr zur Verfügung stehen.
- Gezielte Schulung und Qualifizierung der Customer Service Abteilungen, insbesondere an den Produktionsstandorten in Poysdorf und Mikulov, um die Kundenorientierung zu stärken und das Kundenservice auszubauen.

Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in der Produktion

GG Group respektiert und unterstützt die internationalen Menschenrechte. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der UN-Menschenrechtskonvention. Moderne Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit werden von uns strikt abgelehnt. In den Ländern, in denen wir tätig sind, halten wir uns an die lokalen Gesetze und Bestimmungen.

Was wir dafür tun

Mit Rücksicht auf unsere Mitarbeiter halten wir uns in unseren partnerschaftlichen Arbeitsbeziehungen an folgende Mindeststandards:

- Wir respektieren die Bedürfnisse von besonders schutzbedürftigen Mitarbeitergruppen.
- Wir sorgen für eine sichere Arbeitsumgebung.
- Wir zahlen faire Löhne und Gehälter und halten uns an die lokalen gesetzlichen und sozialpartnerschaftlichen Regelungen für Mindestlöhne und Mindestgehälter.
- Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, sich in kollektiven Arbeitnehmervertretungen zu organisieren und von ihnen vertreten zu werden, um Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Wir stellen sicher, dass Mitglieder dieser Institution nicht benachteiligt oder unfair behandelt werden.
- Wir halten uns an lokale gesetzliche Bestimmungen und Industriestandards in Bezug auf Arbeitszeiten und fördern eine Kultur, die flexible Arbeitsbedingungen und eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben ermöglicht.

Regionale Wertschöpfung und gesellschaftliche Verantwortung

GG Group leistet an allen Standorten einen bedeutenden Beitrag zur regionalen Wertschöpfung. Dies beinhaltet auch die Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen und Lieferanten. Die Mehrheit unserer Mitarbeiter stammt ebenfalls aus den umliegenden Gebieten.

Was wir dafür tun

An unserem Produktionsstandort Poysdorf integrieren wir beispielsweise Menschen mit besonderen Bedürfnissen in unsere Arbeitsprozesse. Die Klienten haben die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten in verschiedenen Werkgruppen innerhalb und außerhalb des GG-Betriebsgeländes weiterzuentwickeln, sich persönlich einzubringen und berufliche Fertigkeiten zu spezialisieren. GG engagiert sich jedes Jahr mit sozialer Verantwortung und unterstützt Werkstätten in Poysdorf, deren Klienten insbesondere bei Abfalltrennung, Arealreinigung und einfachen Hilfsdiensten unterstützen.



GOVERNANCE



ETHIK & COMPLIANCE

Nachhaltiges Wirtschaften ist Teil der Grundwerte unserer Organisation.

Unsere Unternehmensführung setzt sich für nachhaltiges Wirtschaften ein und folgt international anerkannten Prinzipien und Grundsätzen. Dazu gehört die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Regelungen und Richtlinien sowie eine vorbildliche Haltung in Bezug auf die Wahrung der Menschenrechte und die Vermeidung negativer Umweltauswirkungen.

Wir schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig zum Thema Compliance, um das Bewusstsein für unsere internen Prinzipien, Gesetze und Richtlinien zu stärken. Neue Mitarbeiter sind verpflichtet, an diesen Schulungen teilzunehmen.

Wir fordern unsere Mitarbeiter auf, persönlich Verantwortung zu übernehmen, damit ihr Verhalten mit unseren Prinzipien und Richtlinien im Einklang steht. Jedes Fehlverhalten wird objektiv untersucht und entsprechend unserer Richtlinien und den gesetzlichen Bestimmungen behandelt. Wir stellen sicher, dass niemand, der ein Fehlverhalten meldet, Nachteile erfahren muss.

Wir verpflichten uns, die Menschenwürde der Mitarbeiter zu achten und niemanden aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder sonstigen Merkmalen zu benachteiligen. Dabei betrachten wir die Prinzipien der Charta der Vereinten Nationen sowie der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten als fundamentale Leitlinien.

Was wir dafür tun

Die Erstellung unserer internen Vorschriften und die Umsetzung des Compliance-Programms liegen in der Verantwortung der zentral organisierten Compliance-Abteilung. Unser „Code of Conduct“ ist eine verbindliche Verhaltensrichtlinie, die für alle Standorte gilt. Er regelt das erwartete Verhalten unserer Mitarbeiter und Führungskräfte in vier Schlüsselbereichen:

GESCHÄFTSETHIK:

- Verantwortungsvolle Materialbeschaffung
- Privatsphäre
- Kampf gegen Korruption, Bestechung und Annahme von Geschenken
- Offenlegung von Informationen
- Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Vermeidung von Interessenskonflikten
- Schutz geistigen Eigentums
- Einhaltung von Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionen
- Schutz der Identität, Whistleblowing und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen
- Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und politischer Beitrag

UMWELT:

- Wasserqualität und -verbrauch
- Energieverbrauch und erneuerbare Energien
- Luftqualität und Treibhausgasemissionen
- Management natürlicher Ressourcen und Reduzierung von Abfällen
- Verantwortungsvolles Chemikalienmanagement

MENSCHENRECHTE UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN:

- Verbot von Kinderarbeit und junge Arbeiter
- Verbot von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel
- Löhne und Sozialleistungen
- Arbeitszeiten
- Nichtdiskriminierung und Vielfalt
- Schutz vor Belästigung
- Gesundheit und Sicherheit

EINHALTUNG GESETZLICHER VORSCHRIFTEN:

- Einhaltung von Gesetzen und externen/internen Regeln, Richtlinien und Gesetzen
- Meldung und Eskalation von Fehlverhalten

Der Zweck unseres Code of Conduct besteht darin, die Geschäfte der GG Group in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen, Regeln, Vorschriften, Verfahren sowie den höchsten Standards an Ethik und Werten durchzuführen. Die Inhalte dieses Code of Conduct sind von größter Bedeutung für die Eigentümer, die Mitarbeiter der GG Group und unsere Stakeholder.

Unsere Hauptrichtlinie lautet: „Erst fragen, später handeln“.

Unser Code of Conduct gilt weltweit für alle Mitarbeiter der GG Group und steht im Einklang mit unserer Nachhaltigkeitspolitik. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie sich an höchste Standards persönlicher und beruflicher Integrität, ethischen Verhaltens und Ehrlichkeit halten. GG verpflichtet sich, ihre Geschäfte fair und ehrlich zu führen.

Basierend darauf haben wir unsere „Sustainability Policy for GG-Supplier“ entwickelt, um die Grundvoraussetzungen für eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Geschäftsbeziehung zwischen GG und allen Geschäftspartnern festzulegen. Wir versuchen auch, diese Anforderungen in unserer Lieferkette zu etablieren. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt Lieferantenmanagement.



Verstöße oder potenzielle Verstöße sind über das Beschwerdesystem zu melden. Unsere Mitarbeiter und andere Stakeholder haben verschiedene Kanäle zur Verfügung, um festgestellte Fehlverhalten zu melden.

Dazu gehören:

- Direkte Meldung per E-Mail an das Compliance Committee: compliance@gg-group.com
- Anonymer Kanal (Compliance/Whistleblower) im Intranet von GG
- Direkte Meldung an den Ombudsmann, den Vorgesetzten oder HR-Mitarbeiter

Alle eingegangenen Meldungen werden sorgfältig geprüft und auf Wunsch vertraulich behandelt, im Rahmen unseres Non-Compliance-Reporting-Systems.

- Bei Verstößen unterscheiden wir zwischen erheblichen und nicht erheblichen Fällen, basierend auf einem definierten finanziellen Schwellenwert. Fälle, die diesen Schwellenwert überschreiten, werden sowohl der Geschäftsführung als auch dem Aufsichtsrat gemeldet.

- Unser Compliance-System zielt bereits in einem frühen Stadium darauf ab, signifikante Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften sowie die Höhe der Strafzahlungen darzustellen, um die Wirksamkeit zu erhöhen. Wir orientieren uns weniger an Strafen oder Sanktionen, sondern setzen bereits früher an, um das Risiko eines späteren Auftretens zu verhindern. Für uns ist weniger die Strafe oder Sanktion entscheidend, sondern das Risiko und die Eintrittswahrscheinlichkeit.

Abweichungen werden geprüft und individuell mit Reaktions- und Präventionsmaßnahmen behandelt. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird in angemessenen Zeitabständen überprüft.

Den aktuellen Code of Conduct mit detaillierteren Inhalten finden Sie hier:
<https://www.gg-group.com/de/service/erklarungen>

	BY20/21	BY21/22
Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle	0	0
Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsfälle.	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, bei denen Mitarbeiter wegen Korruption entlassen oder disziplinarisch behandelt wurden.	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, bei denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.	0	0
Öffentliche Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Korruption, die während des Berichtszeitraums gegen die Organisation oder ihre Mitarbeiter eingeleitet wurden, und die Folgen solcher Fälle:	0	0
Anzahl der im Berichtszeitraum anhängigen oder abgeschlossenen Klagen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht, bei denen die Organisation als Teilnehmer identifiziert wurde.	0	0
Wichtigste Ergebnisse abgeschlossener Rechtsstreitigkeiten, einschließlich etwaiger Entscheidungen oder Urteile	nicht relevant	nicht relevant



GRI CONTENT INDEX

NUTZUNGSHINWEIS: Die Gebauer & Griller Kabelwerke GmbH hat die in diesem GRI-Inhaltsindex zitierten Informationen für den Zeitraum 01.04.2021 bis 31.03.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards offengelegt.

GRI 1-VERWENDUNG: GRI 1, Foundation 2021

GRI Standard	Offenlegung	Seite
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	3/6/7/11
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	4/6-7/11
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	4/31
	2-4 Restatements of information	4
	2-5 External assurance	—
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	6/9-10/ 17-19
	2-7 Employees	7/36/37-39
	2-8 Workers who are not employees	36
	2-9 Governance structure and composition	6
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	—
	2-11 Chair of the highest governance body	6
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	—
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	—
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	—
	2-15 Conflicts of interest	—
	2-16 Communication of critical concerns	—
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	—
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	—
	2-19 Remuneration policies	—
	2-20 Process to determine remuneration	—
	2-21 Annual total compensation ratio	—
	2-22 Statement on sustainable development strategy	5/13-16
	2-23 Policy commitments	13-16
	2-24 Embedding policy commitments	13

GRI Standard	Offenlegung	Seite
GRI 2: General Disclosures 2021	2-25 Processes to remediate negative impacts	16/51-52
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	16/50-51
	2-27 Compliance with laws and regulations	51-52
	2-28 Membership associations	—
	2-29 Approach to stakeholder engagement	—
	2-30 Collective bargaining agreements	40
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	17
	3-2 List of material topics	17
	3-3 Management of material topics	13-15/17/ 24-33/ 36-47/50-52
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	—
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	—
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	—
	201-4 Financial assistance received from government	—
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	—
	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	—
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	—
	203-2 Significant indirect economic impacts	—
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	33
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	—
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	32-33
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	52
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	52

GRI Standard	Offenlegung	Seite
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax	—
	207-2 Tax governance, control, and risk management	—
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	—
	207-4 Country-by-country reporting	—
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	—
	301-2 Recycled input materials used	—
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	—
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	25
	302-2 Energy consumption outside of the organization	—
	302-3 Energy intensity	—
	302-4 Reduction of energy consumption	25
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	—
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	30
	303-2 Management of water discharge-related impacts	—
	303-3 Water withdrawal	—
	303-4 Water discharge	—
	303-5 Water consumption	30
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	—
	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	—
	304-3 Habitats protected or restored	—
	304-4 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	—
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	26-28
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	26-28
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	26-28
	305-4 GHG emissions intensity	—
	305-5 Reduction of GHG emissions	26
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	—
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	26

GRI Standard	Offenlegung	Seite
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	—
	306-2 Management of significant waste-related impacts	29
	306-3 Waste generated	29
	306-4 Waste diverted from disposal	29
	306-5 Waste directed to disposal	29
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	32
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	32
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	39
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	45-46
	401-3 Parental leave	41
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	—
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	10-11/42
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	43-44
	403-3 Occupational health services	43/45
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	43-44
	403-5 Worker training on occupational health and safety	45
	403-6 Promotion of worker health	45-46
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	32/43
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	10-11/42
	403-9 Work-related injuries	44
	403-10 Work-related ill health	—
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	—
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	46
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	46
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	40
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	—

GRI Standard	Offenlegung	Seite
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	52
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	—
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	—
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	32-33
GRI 410: Security Practices 2016	410-1 Security personnel trained in human rights policies or procedures	—
GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016	411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	—
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	—
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	—
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	32
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	32
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions	—
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	—
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	—
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labeling	—
	417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	—
	417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications	—
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	—



KONTAKT

Johannes Rathammer
Global Manager Sustainability/ESG
esg@gg-group.com | +43 (1) 360 20-0
www.gg-group.com